

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi (Hasibuan, 2017:5). Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu instansi.

Menurut Simamora (2015) dalam Hapsara dkk, (2023:5) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai didalam instansi. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam sebuah instansi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya (Edison dkk, 2016:2).

Komitmen organisasi pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Budiasa, 2021:52).

Kompensasi kepada pegawai instansi guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri; keluarga; dan masyarakat. kompensasi juga penting bagi instansi, karena mencerminkan cara instansi untuk mempertahankan sumber daya manusia. (Priansa, 2014:179).

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan instansi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Selain itu, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Bagi instansi adanya disiplin kerja

akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Rivai, 2012:32).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Jambi. Fungsi dan tugas Dukcapil tersebut merupakan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025).

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai ASN (Orang)	Jumlah Pegawai TTK (Orang)	Total Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	32	42	74	-
2021	32	42	74	0
2022	33	38	71	(4,05)
2023	36	52	88	23,94
2024	36	51	87	(1,14)

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025

Keterangan :

ASN = Aparatur Sipil Negara

TKK = Tenaga Kerja Kontrak

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengalami fluktuasi dalam

lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 74 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai tetap yaitu 74 orang, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 71 orang atau sebesar -4, 05%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 88 orang atau sebesar 23,94% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 87 orang atau sebesar -1,14%.

Sejalan dengan naik turunnya jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, dimana komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik, maka perlu adanya komitmen organisasi yang baik, kompensasi yang baik dan disiplin kerja pegawai yang tinggi untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Adapun komitmen organisasi pegawai dapat dilihat dari data pembinaan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dari tahun 2020 - 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pembinaan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2020-2024

No	Tahun	Keterangan	Jumlah
1.	2020	-	0
2.	2021	Di berhentikan karena indiscipliner	2
3.	2022	Terlambat absen	2
4.	2023	Diberhentikan karena pungli	1
5.	2024	Absen tanpa keterangan	3
Jumlah			8

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa komitmen organisasi pegawai belum optimal dari tahun 2020 - 2024. Dimana masih ada pegawai

yang diberhentikan karena *indisipliner*, terlambat absen, diberhentikan karena pungli dan absen tanpa keterangan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Busro (2018 : 76) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018 : 61), komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Kompensasi yang baik dan tepat merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi pegawai yang memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut Hasibuan (2015:54) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada instansi”. Menurut Simamora (2015:142), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Adapun jenis-jenis kompensasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dari tahun 2020 - 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jenis-Jenis Kompensasi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Kompensasi yang di Dapat
1.	2020	Gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, tunjangan beras, 7 kendaraan Roda 4, 23 kendaraan Roda 2
2.	2021	Gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, tunjangan beras, 7 kendaraan Roda 4, 23 kendaraan Roda 2
3.	2022	Gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, tunjangan beras, 7 kendaraan Roda 4, 23 kendaraan Roda 2
4.	2023	Gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, tunjangan beras, 7 kendaraan Roda 4, 23 kendaraan Roda 2
5.	2024	Gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, tunjangan beras, 7 kendaraan Roda 4, 23 kendaraan Roda 2

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel kompensasi pegawai diatas, dimana kompensasi yang diterima pegawai berupa, Gaji Pokok, Tunjangan Keluarga, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Beras, Kendaraan Roda Empat dan Kendaraan Roda Dua. Pemberian Kompensasi pegawai tersebut berdasarkan tingkat golongan serta jabatan yang di duduki oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Mangkuprawira (2017:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi diketahui dari absensi pegawai.

Adapun absensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisipliner (Kali)				Persentase Indisipliner (%)
				Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	74	258	19.092	78	61	56	195	1,02
2021	74	234	17.316	64	53	62	179	1,03
2022	71	240	17.040	89	73	59	221	1,30
2023	88	240	21.120	81	48	75	204	0,97
2024	87	254	22.359	66	60	83	209	0,93

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas *persentase indisipliner* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. *Persentase indisipliner* pegawai tertinggi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 1,30%. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja

sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Menurut Edison, (2019:193) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budiasa (2021: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Menurut Rivai (2012 : 32) menyatakan 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 melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
Tahun 2020- 2024

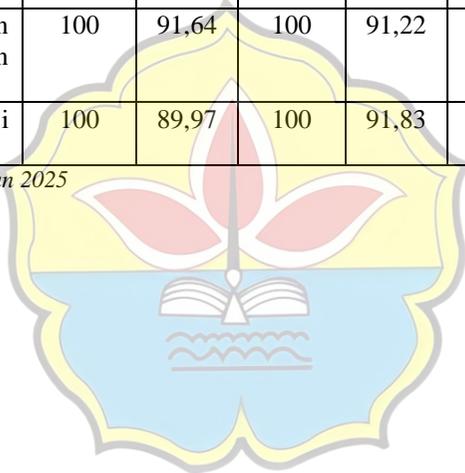
No	Program Kerja	2020		2021		2022		2023		2024	
		T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1.	Mengkoordinir pendataan indikator perkembangan kependudukan	100	95,12	100	101,49	100	96,87	100	94,55	100	97,72
2.	Mengkoordinir bahan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan	100	92,49	100	93,78	100	95,49	100	102,71	100	98,39
3.	Mengkoordinir pelaksanaan pengendalian pelayanan administrasi kependudukan melalui indeks kepuasan masyarakat (IKM)	100	91,64	100	91,22	100	93,31	100	95,26	100	91,86
4.	Mengkoordinir pelaksanaan sosialisasi dan publikasi administrasi kependudukan	100	89,97	100	91,83	100	97,81	100	92,41	100	95,52

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2025

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi



Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi belum optimal. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalahdalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi selama periode 2020-2024 mengalami fluktuasi.
2. Komitmen organisasi pegawai belum optimal dari tahun 2020 - 2024. Dimana masih ada pegawai yang diberhentikan karena *indisipliner*, terlambat absen, diberhentikan karena pungli dan absen tanpa keterangan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

3. Pemberian Kompensasi pegawai tersebut berdasarkan tingkat golongan serta jabatan yang di duduki oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
4. *Persentase indisipliner* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi.
5. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai keperluan masing-masing pihak.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti terkait pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.