

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai target yang ingin dicapai. Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2014:25).

Sumber daya manusia yang potensial serta kemampuan modal yang besar dari perusahaan dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Menurut (Hasibuan, 2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah dikerjakan pegawai. Kompensasi yang diterima oleh karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat.

SDM terdiri atas daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Atau lebih jelasnya merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014:4).

Lembaga Kearsipan Daerah Kota Jambi dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pengelolaan arsip dan dokumentasi di tingkat daerah, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 11 Tahun 2008. Peraturan ini mengatur tentang pembentukan organisasi lembaga teknis daerah yang bertugas dalam penyelenggaraan administrasi dan pengelolaan arsip. Dengan adanya lembaga ini, diharapkan pengelolaan informasi dan dokumentasi dapat dilakukan dengan lebih terstruktur dan efisien. Fungsi Badan Perpustakaan dan Dokumentasi Kota Jambi, yang awalnya merupakan bagian dari struktur tersebut, dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Jambi Nomor 26 Tahun 2009. Dalam peraturan ini, diatur mengenai tanggung jawab Badan Perpustakaan dan Dokumentasi dalam mengelola sumber daya informasi, serta menyediakan layanan perpustakaan yang memadai untuk mendukung kebutuhan masyarakat akan literasi dan akses informasi.

Pada tahun 2016, terjadi perubahan dalam struktur organisasi ini, di mana status Badan Perpustakaan dan Dokumentasi Kota Jambi diubah menjadi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016. Langkah ini mencerminkan upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas layanan kearsipan dan perpustakaan, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya informasi di era digital yang terus berkembang.

Peraturan Walikota Jambi Nomor 50 Tahun 2016 kemudian mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi tata kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi. Dalam peraturan ini, diuraikan mengenai struktur organisasi, yang mencakup berbagai unit yang bertanggung jawab dalam pengelolaan arsip, pengembangan perpustakaan, layanan masyarakat, serta peningkatan literasi. Dengan adanya struktur yang jelas, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi diharapkan dapat berfungsi secara optimal dan memberikan layanan yang berkualitas bagi masyarakat Kota Jambi.

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi pada 5 tahun terakhir

Tabel 1.1

Perkembangan jumlah pegawai fungsional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2019	69	4.3
2020	72	4.35
2021	64	-11
2022	60	-6,3
2023	52	-13,3

Sumber Dinas Kearsipan dan Perpustakaan , Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel I diatas jumlah pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi mengalami peningkatan dari 69 orang di tahun 2019 menjadi 72 orang di tahun 2020, atau mengalami penurunan sebesar 4,3%, Pada tahun 2021, mengalami penurunan menjadi 64 orang atau turun sebesar (11%) Pada tahun 2022, jumlah pegawai mengalami penurunan lagi menjadi 60 orang, atau mengalami penurunan sebesar (6,3%). Pada tahun 2023 terjadi lagi penurunan menjadi 52 pegawai atau turun sebesar (13,3%).

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial antara lain: tenaga kerja mendapat upah yang lebih

besar hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Adapun data kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi kepada pegawai selama 5 tahun terakhir, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Gaji dan Insentif pegawai Fungsional Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi
berdasarkan golongan

Tahun	Gaji Berdasarkan Golongan			
	Gol II	Gol III	Gol IV	Insentif
2019	Rp. 2.910.000	Rp. 3.855.401	Rp. 5.910.000	Rp.35.000
2020	Rp. 2.910.000	Rp. 3.860.000	Rp. 6.110.000	Rp.35.000
2021	Rp. 2.910.000	Rp. 3.003.000	Rp.4.646.213	Rp.35.000
2022	Rp. 2.910.000	Rp. 3.066.000	Rp. 4.620.471	Rp.35.000
2023	Rp. 2.910.000	Rp. 3.219.150	Rp. 4.531.850	Rp.40.000

Sumber : Insentif Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi, tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diberikan untuk keseluruhan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Dengan pemberian kompensasi yang optimal diharapkan akan meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi

Selain itu untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi, dapat dilihat dari data absensi pegawai berikut ini :

Jumlah Kehadiran Pegawai Fungsional Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total HK (Tahun)	S I A C				Jumlah	Persentase
2019	69	228	15.731	19	35	12	138	214	0.94
2020	72	217	15.624	15	26	10	135	196	0.90
2021	64	224	14.336	22	25	9	139	195	0.87
2022	60	226	13.560	27	22	11	140	200	0.88
2023	52	215	11.180	21	24	8	142	195	0.91
Rata-Rata									0.90

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi, tahun 2024

Keterangan

S : Sakit A : Alpa

I : Izin C : Cuti

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dalam tahun 2019-2023 masih terjadi indisipliner pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir

rata-rata 0.90% Ketidakhadiran pegawai tanpa ada keterangan menunjukkan disiplin kerja belum maksimal Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kerja yang ditampilkan pegawai, yaitu hasil kerja yang bermutu dan memiliki daya tahan yang teruji, sehingga dapat lebih bermanfaat dalam jangka waktu yang cukup panjang, disamping itu juga dapat dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam memenuhi jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Kinerja yang baik juga dapat ditampilkan dalam proses pekerjaan, dimana proses penyelesaiannya dilakukan dengan kerjasama antar bagian-bagian dalam organisasi, sehingga terjalin koordinasi yang baik antar bagian. Hal ini pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap suasana kerja yang kondusif Hasil kerja yang baik gilirannya haruslah diselesaikan dengan waktu yang tepat. Kinerja yang baik juga dihasilkan melalui kreativitas yang baik dari seluruh komponen organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan yaitu terbukti bahwa perusahaan menginginkan karyawannya agar bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang telah dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik Mengingat, produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan, agar karyawan tetap produktif perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun target dan realisasi program kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi dalam lima Tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.4 Program Kerja 2019-2023

No	Program Kerja	Target Program Kerja (%)	Realisasi (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1.	Program penunjang urusan kunjungan lapas kota jambi	100	88	85	89	90	92
2	Program pendaftaran Kerjasama sekolah terhadap dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi	100	88	85	89	90	92
3	Program peningkatan koleksi	100	88	85	89	90	92
4	Program Pengembangan Online Public Access Catalog	100	88	85	89	90	92
5	Program Pengembangan Koleksi buku-buku koleksi umum	100	88	85	89	90	92
6	Pendataan daftar kode buku	100	88	85	89	90	92
7	Pendataan kunjungan dan pengembangan program	100	88	85	90	92	93
8	Program pelayanan terhadap pengunjung dari Pendidikan anak usia dini	100	96	97	80	90	92
9	Program story telling terhadap pengunjung anak usia dini	100	96	96	97	97	92
10	Program pengelolaan mahasiswa manggang	100	90	93	89	90	92

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Pada kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi jumlah pegawai mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023 sebanyak 13,3%

- 2) Besaran kompensasi selama 5 tahun terakhir pada kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi mengalami penurunan.
- 3) Masih tingginya tingkat indiscipliner.
- 4) Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi target kerjanya belum maksimal

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah, rumusan masalah pada penelitian ini yakni :

- 1) Bagaimana gambaran kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Fungsional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai Berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Praktis

Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan didalam mengambil keputusan Khususnya dalam menyikapi insentif kompensasi dan kinerja pegawai masalah yang menyangkut

2) Manfaat Akademik

Bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah didapat keselamatan belajar yang berhubungan dengan dunia manajemen sumber daya manusia Khususnya tentang Inisiatif dan Kinerja pegawai. Harapannya hasil penelitian ini mampu dikembangkan, hingga mampu menambah pengetahuan dan wawasan terutama dibidang sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bulan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan

