

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut pegawainya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada pegawai yang rajin sementara disisi lain ada pegawai yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja pegawainya agar ia dapat memperlakukan pegawai secara adil dalam hal memberikan kompensasi. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94).

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan karena salah satu yang paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar pegawai adalah tingkat bayarannya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh,

memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Mathis dan Jackson, 2008: 118).

Semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah prestasi kerja yang diberikan pegawai untuk organisasi tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada organisasi. Adanya kompensasi yang memadai dan adil bagi pegawai maka pegawai akan semakin disiplin dalam bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan pekerjaannya secara maksimal bagi organisasi.

Disiplin kerja adalah tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seorang pegawai kehilangan sesuatu dari organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari atasannya. Sehingga tidak terjadi ketimpangan antar pegawai, apalagi jika dihubungkan dengan upah kinerja yang memasukkan faktor kinerja didalamnya. Hal ini juga dapat digunakan sebagai acuan pada pegawainya agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik dalam penyelesaian pekerjaan tersebut maupun ketepatan waktu pengerjaannya. Dengan seimbangnya beban pekerjaan dan lingkungan yang kondusif, maka disiplin kerja dapat ditingkatkan sehingga terwujud tujuan institusi (Wirawan, 2009: 138).

Dimensi kedisiplinan ini berkaitan dengan sikap, mental pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan peraturan yang berlaku, termasuk dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaan maka dibutuhkan kemampuan pegawai dalam memahami posisi dan beban tugasnya sebagai aparatus pemerintahan yang berfungsi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan ini, tujuan dari organisasi tercapai. Pada suatu pelanggaran dari peraturan, maka dengan sendirinya seorang pegawai atau sekelompok pegawai dapat dihukum, yaitu karena melakukan pekerjaan yang dilarang dan telah melanggar peraturan.

Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang merupakan salah satu kecamatan yang ada di daerah Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang No. 2 Tahun 2011 tentang Pemekaran Kelurahan dan Pembentukan Kecamatan Di wilayah kota Pangkalpinang. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kecamatan dan kelurahan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kota (termasuk pembinaan dan pengawasan aparatnya). Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kecamatan dan kelurahan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri.

Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang didalam pelaksanaan tugas-tugas otonomi daerah kecamatan yang dilakukan pegawainya masih banyak

ditemukan permasalahan pada pegawainya baik dari segi pemberian kompensasi dan disiplin kerja masih terbilang sangat kurang memadai sehingga akan menciptakan kuantitas dan berkualitas bagi sebuah organisasi menurun. Permasalahan dalam kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan instansi pemerintahan di kecamatan dinilai pegawai sangat kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Untuk mengetahui permasalahan kompensasi maka peneliti melakukan survey awal dengan cara memberi pertanyaan yang berbentuk kuesioner kepada 15 pegawai di Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang. Berdasarkan hasil survey awal dapat diketahui sebagai berikut ini:

Tabel I.1
Hasil Survey Permasalahan Kompensasi Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Tidak Puas	Cukup	Puas
1	Penerimaan bonus dan tunjangan	46.6%	26.7%	26.7%
2	Penerimaan gaji	20.0%	33.3%	46.6%
3	Penerimaan insentif	53.3%	13.3%	33.3%
4	Asuransi	66.7%	20.0%	13.3%
5	Libur/ cuti	53.3%	26.7%	20.0%
6	Jaminan kerja	73.3%	26.7%	-

Sumber: Data Dioalah Peneliti (2015)

Dari Tabel I.1 berdasarkan hasil survey permasalahan kompensasi terdapat beberapa pertanyaan baik penerimaan bonus, tunjangan, gaji, insentif, asuransi, libur/ cuti dan jaminan kerja yang menunjukkan ada rasa ketidakpuasan yang dirasakan pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang. Dimana hasil jaminan kerja pegawai merasakan tidak puasa sebesar 73.3% yang disebabkan oleh gedung kantor tempat mereka berkerja masih dalam status kontak/ sewaan. Hal ini akan berakibat pada penurunan prestasi kerja pegawai pada instansi tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka pegawai akan bersemangat

meningkat kerjanya dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak memadai akan menyebabkan pegawai bermasalah untuk pekerja. Sehingga akan menurunkan prestasi kerja pada pegawai.

Hasil pemeriksaan data absensi selanjutnya dilakukan untuk membuktikan variabel kedisiplinan kerja pada pegawai di Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang, hal ini dilakukan agar penulis dapat memperkuat data dari survey awal sebelumnya. Berdasarkan survey yang dilakukan pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Absensi Pegawai Kelurahan Rawa Bangun Pangkalpinang

Tahun	Absensi		
	Sakit	Izin	Alpa
2013	57	66	11
2014	71	91	19

Sumber: Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang, 2015

Pada hasil Tabel I.2 dimana absensi tahun 2013-2014 Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang, menunjukkan jumlah absensi tahun 2013 dengan pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit sebanyak 57 hari, izin sebanyak 66 hari dan tanpa keterangan sebanyak 11 hari. Sedangkan pada tahun 2014 menunjukkan pegawai yang tidak masuk kerja di karenakan sakit sebanyak 71 hari, izin sebanyak 91 hari dan tanpa keterangan sebanyak 19 hari. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa prestasi kerja dilihat dari data absensi mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Sehingga hal ini akan berdampak pada penurun kerja pada pegawai baik dari segi pencapaian target yang telah ditetapkan instansi tersebut dan masih ditemukan pegawai yang telat datang ke tempat kerja

di instansi Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang baik kantor kelurahan maupun kecamatan.

Hal ini dapat dibuktikan setelah penulis mendapatkan data pendidikan pegawai. Berdasarkan data pendidikan pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang pada tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel I.3 berikut:

Tabel I.3
Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan Taman Sari

Instansi	Jenis Kelamin	Keterangan					Jumlah
		Pendidikan					
		SMP	SMA/SMK	DIII	S1	S2	
Kelurahan	Laki-laki	1	13	1	5	-	20
	Perempuan	1	10	-	1	-	12
Kecamatan	Laki-laki	-	4	-	2	1	7
	Perempuan	-	4	-	3	-	7

Sumber: Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang 2015

Pada hasil Tabel I.3 dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai di Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang, menunjukkan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 pegawai dan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 pegawai. Sedangkan tingkat pendidikan PNS di kecamatan menunjukkan pendidikan SMA sebanyak 4 pegawai laki-laki dan perempuan, pendidikan S1 sebanyak 2 pegawai laki-laki dan 3 pegawai perempuan, pendidikan dan pendidikan S2 sebanyak 1 pegawai laki-laki. Tingkat pendidikan di kelurahan menunjukkan pendidikan SMP sebanyak 1 pegawai laki-laki dan perempuan, pendidikan SMA sebanyak 13 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan, pendidikan, pendidikan D3 sebanyak 1 pegawai laki-laki dan pendidikan S1 sebanyak 5 pegawai laki-laki dan 1 pegawai perempuan.

Penurunan prestasi kerja pegawai kurangnya perhatian yang dilakukan instansi tersebut. Sehingga perlu adanya perbaikan program untuk meningkat

prestasi kerja pegawai secara maksimal agar dapat memberikan kuantitas dan kualitas yang tinggi pada instansi tersebut terutama bagi masyarakat. Sehingga pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut pegawainya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai secara maksimal.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul (Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas. Dari

keterbatasan itu maka pada penelitian ini peneliti hanya membatasi pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja, serta yang diteliti adalah 6 instansi di Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang yang terdiri dari 1 kecamatan dan 5 kelurahan dengan jumlah pegawai sebanyak 46 orang.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan penerapan dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan, serta memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengidentifikasi masalah-masalah kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja apabila diperlukan oleh Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan prestasi kerja pegawainya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai manajemen sumber daya manusia: pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, peran strategis manajemen sumber daya manusia, dan mengembangkan sistem pengukuran sdm. Kompensasi: pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, dan tantangan menetapkan kompensasi.

Disiplin kerja; pengertian disiplin kerja, pendekatan disiplin kerja, konsep pelaksanaan tindakan disipliner, indikator-indikator kedisiplinan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Prestasi kerja: pengertian prestasi kerja, tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja, dan indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian terdahulu, kerangka berpikir: hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja, dan hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang objek penelitian sejarah, visi misi, logo, struktur organisasi dan mendeskripsikan tentang hasil dari penelitian disertai pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Memuat kesimpulan dari pembahasan sebelumnya dan saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.