

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan (Qorine, 2021). Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Ine, 2021).

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dengan baik untuk menjalankan operasional perusahaan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi dan kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas perestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi

karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan ataupun prestasi karyawan (Ine, 2021).

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang 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 dan sesuai dengan moral maupun etika (Yulia, 2021).

Dikemukakan oleh (Yulia, 2021) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Setiawan, 2016). Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. (Yulia, 2021) berpendapat bahwa hubungan kinerja sebuah perusahaan pada kompensasi sangat erat dimana apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu baik maka kinerja juga akan mengikuti alur

tersebut. Ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Hellen tahun 2019 dimana hasilnya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Akan tetapi kompensasi berperan penting dalam hal meningkatkan kinerja.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal (Wibowo, 2015:348). Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Kantor Camat adalah penyelenggara kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan, yaitu membina pelaksanaan pemerintahan desa atau kelurahan. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan. Kantor kecamatan juga mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan

kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan oleh bupati.

Maka untuk memantau tercapainya tugas dari pada pegawai di kantor camat harus dilakukan evaluasi kerja yang berguna untuk menilai apakah tujuan yang ingin dicapai sudah terwujud.

Evaluasi terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk dilakukan, karena melalui penilaian kinerja pegawai, perusahaan dapat melihat kualitas pegawai dalam membangun perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada Kantor camat Padangsidempuan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2021:

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

No	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Perilaku Kerja						
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	65	6.5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7.5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		77	100		70

Sumber : Sekretaris kantor camat Padangsidempuan (2022).

Tabel 1.2 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – Ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – Ke bawah	Buruk

Sumber : Sekretaris kantor camat Padangsidimpuan (2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai Kantor camat Padangsidimpuan mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2021 dari 77% menjadi 70%. Hasil evaluasi ini adalah keseluruhan pegawai khususnya pegawai negeri sipil yang berjumlah 42 orang. Hal tersebut diukur dari beberapa aspek, antara lain kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja. Dari tahun 2020-2021, terjadi penurunan di semua aspek, salah satunya adalah aspek kedisiplinan dari 7% menjadi 6%. Selain itu, kita juga melihat bahwa pada aspek kedisiplinan, masih tergolong rendah karena nilainya hanya berkisar 60-70 dan berada di kategori “cukup” menurut standar penilaian Kantor camat Padangsidimpuan.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sekretaris menjelaskan bahwa di Kantor camat Padangsidimpuan, ada beberapa disiplin kerja yang wajib dilakukan antara lain menggunakan seragam sesuai dengan standar kantor, datang dan pulang tepat waktu, mengikuti upacara atau apel pagi bersama setiap hari Senin dan lain-lain. Akan tetapi menurut sekretaris masih terdapat beberapa pegawai yang acuh tak acuh tentang disiplin kerja, misalnya pegawai datang ke kantor menggunakan seragam yang tidak sesuai,

datang ke kantor tidak tepat waktu, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Selain itu sistem pemberian kompensasi sudah ditetapkan oleh kantor, misalnya: gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga memberikan insentif berupa piagam penghargaan dan uang kepada pegawai teladan misalnya kepada pegawai yang bekerja dalam masa kerja yang lama, berdasarkan absensi atau kehadirannya dan pegawai yang dapat memenuhi target kerja yang ditentukan. Menurut beberapa pegawai pemberian kompensasi berupa upah lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Misalnya upah lembur yang seharusnya didapat pada akhir bulan saat lembur tetapi didapat diawal bulan yang baru. Hal ini mengakibatkan pegawai akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan 2016) kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan, kompensasi itu sendiri dapat ditingkatkan dengan melihat kerajinan, kedisiplinan, sikap, kerja tambahan atau lembur. Jika pemberian sistem kompensasi baik maka diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja.

Dari hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan masalah yang terjadi dengan kompensasi mereka adalah terkendala dengan gaji dan tunjangan yang telat dibayarkan kepada pegawai, gaji dan tunjangan yang seharusnya keluar tanggal 1 namun mengalami kendala sehingga dapat

dibayarkan tanggal 10. Hal inilah salah satu yang membuat para pegawai sering mangkir. Dari wawancara yang saya lakukan juga untuk menutupi kebutuhan sebelum tanggal gajian para pegawai lebih sering menghasikan waktu untuk mencari penghasilan tambahan, inilah penyebab utama pegawai lebih sering mangkir untuk menutupi kebutuhan sebelum tanggal gajian tiba. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana tabel ini menjelaskan tentang tanggal pembayaran gaji pada pegawai Kantor Camat Padangsidempuan :

Tabel 1.3 Tanggal Pembayaran Gaji Pegawai Kantor Camat Padangsidempuan
Jutaan(.000)

No	Tanggal Pembayaran Gaji Pegawai Kantor Camat Padangsidempuan											
	Tgl 10 Januari	Tgl 12 Februari	Tgl 8 Maret	Tgl 10 April	Tgl 10 Mei	Tgl 10 Juni	Tgl 10 Juli	Tgl 10 Agustus	Tgl 10 September	Tgl 10 Oktober	Tgl 10 November	Tgl 10 Desember
1	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,	4,982,
2	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,	4,829,
3	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,	5,043,
4	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,	5,008,
5	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,	4,708,
6	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,	4,604,
7	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,	5,359,
8	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,	4,710,
9	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,	3,585,
10	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,	4,017,

Sumber : Data diolah oleh Penulis.

(Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk peningkatan kinerja, disiplin seseorang dapat menentukan masa depan seseorang, artinya ketika seseorang telah menerapkan kedisiplinan dalam kehidupannya, maka tidak menutup kemungkinan kedisiplinan itulah yang akan membawa seseorang

dalam kesuksesan, disiplin seseorang dapat dilatih. Tentunya semenjak kita masuk sekolah telah dituntun untuk belajar disiplin, entah itu mengenai disiplin waktu atau disiplin mengenai keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan tentunya.

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Sutrisno, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Widayati, 2016). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2016).

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Kantor Camat Padangsidimpuan saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya pegawai yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja, serta

3. Tingkat ketidak hadiran pegawai yang cukup tinggi. Sumber : hasil wawancara Sekretaris kantor camat Padangsidempuan (12 Mei 2022). Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Periode April – Maret

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen			Total
		Sakit	Izin	Alfa	
April	42	6	6		12
Mei	42	4	4	3	11
Juni	42	7	5		12
Juli	42	2	3		5
Agustus	42	3	4		7
September	42	1	3		4
Oktober	42	4	1		5
November	42	8	7		15
Desember	42	6	2		8
Januari	42	10	2	2	14
Februari	42	5	5		10
Maret	42	6	6		12

Sumber : Sekretaris kantor camat Padangsidempuan (2022).

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat izin pegawaikantor camat Padangsidempuan sangat tinggi di setiap bulannya. Jumlah izin yang paling tinggi yaitu pada bulan november yaitu sebanyak 7 kali. Kemudian tingkat mangkir karena sakit yang paling banyak adalah pada bulan Januari sebanyak 10 pegawai. Dapat dilihat juga masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan mei sebanyak 3 kali.

Dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS menjelaskanbahwaketentuan masuk kerja dan jam kerja PNS juga diubah. Bagi yang tidak disiplin dikenakan hukuman ringan, sedang dan berat. Hukuman Berat: Pertama, untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa

alasan secara kumulatif sebanyak 21-24 hari dalam setahun maka akan diturunkan jabatannya setingkat lebih rendah selama setahun. Kedua, bagi PNS yang absen atau bolos kerja tanpa alasan selama 25-27 hari dalam setahun secara kumulatif maka akan dibebaskan dari jabatannya selama setahun. Ketiga, untuk PNS yang tidak hadir atau absen kerja selama 28 hari secara kumulatif dalam setahun maka akan langsung diberhentikan. Keempat, bagi PNS yang bolos berturut-turut selama 10 hari kerja tanpa alasan, juga akan langsung diberhentikan.

Hukuman Sedang: Pertama, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan bagi PNS yang bolos secara kumulatif selama 11-13 hari kerja dalam 1 tahun. Kedua, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan bagi PNS bolos secara kumulatif selama 14-16 hari kerja dalam 1 tahun. Ketiga, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan bagi PNS yang bolos secara kumulatif selama 17-20 hari kerja dalam 1 tahun.

Hukuman Ringan: Pertama teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama tiga hari dalam setahun tanpa alasan. Kedua, teguran tertulis bagi PNS yang absen tanpa alasan secara kumulatif 4-6 hari dalam setahun. Ketiga, pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja secara kumulatif 7-10 hari dalam setahun.

Dalam hal ini pegawai dikantor camat Padangsidempuan seharusnya sudah masuk kedalam kategori Hukuman Ringan hal ini dapat kita lihat pada

tabel 1.3 dimana rata-rata absensi atau mangkir para pegawai berada diatas 4 hari.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawaikantor camat Padangsidempuan masih rendah.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dikantor camat Padangsidempuan masih belum maksimal, kompensasi yang diberikan juga belum memadai begitu juga dengan disiplin kerja masih masih tergolong buruk. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kota Padangsidempuan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Tanggal pemberian gaji yang tidak tentu kepada pegawai.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.
3. Kurangnya disiplin kehadiran di kantor camat kota Padangsidempuan
4. Turunnya kinerja pegawai di kantor camat kota Padangsidempuan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kota Padangsidempuan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Padangsidempuan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kantor Camat Kota Padangsidempuan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.