

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia lainnya, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya.

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (Handoko, 2013).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit-unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan karyawan dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak

perusahaan dengan para karyawan dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan.

Oleh sebab itu, SDM sangat berfungsi berarti dalam pemenuhan tujuan industri paling utama dalam kenaikan kinerja. Dengan terdapatnya sumber daya manusia yang bermutu mumpuni, bisa membuat keberhasilan kegiatan organisasi dan kinerja yang bisa ditingkatkan Indrayati (2014). Tujuan organisasi wajib dicapai oleh SDM, sehingga bisa memberikan donasi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, SDM wajib digerakan guna menciptakan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun SDM sangat berfungsi dalam mutu kinerja pegawai.

Dalam menciptakan kinerja pegawai suatu organisasi dimunculkan kondisi yang peningkatan pengembangan, keterampilan dan kemampuan secara optimal dengan beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Melalui hal tersebut diharapkan para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Menurut Rohayati (2014) kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus

dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk penarikan pegawai baru yang berkualitas (Yahyo., W., & Dewi., 2013).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan yang diterapkan di instansi juga membawa pengaruh terhadap sumber energi pegawai. Apabila kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai dengan suasana serta keadaan instansi, hingga pemimpin wajib menghasilkan ikatan yang sangat dekat dengan para pegawai. Dalam realitasnya perihal ini malah sebagian kali membuat pegawai tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak dari pegawai yang justru tidak

melaksanakan pekerjaan yang sepatutnya mereka jalani, namun mereka melaksanakan pekerjaan yang bagi mereka disukai oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan yang kurang sesuai disinyalir menjadi pemicu minimnya motivasi serta semangat para pegawai buat bekerja secara optimal. Tidak hanya itu pula beban kerja yang dirasa lumayan besar oleh para pegawai. Beban kerja yang besar tidak diiringi dengan jumlah insentif ataupun kompensasi yang *balance* dari instansi.

Selain kompensasi dan kepemimpinan ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Disiplin Kerja. Tanpa adanya sikap disiplin kerja dari para pihak yang berkepentingan dalam instansi, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2012).

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Penjelasan diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk pegawai yang

bekerja disana memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda maka dalam menyelesaikan tugas terkadang memerlukan waktu lebih agar tugas terselesaikan. Kinerja pegawai seperti ini harus di imbangi dengan kompensasi yang cukup.

Selama menjalankan tugas pimpinan dalam instansi ini juga selalu mengawasi kinerja pegawai agar maksimal dalam pelayanan bahkan dalam keadaan bagaimana pun selalu mengawasi dan memberikan hasil kinerja kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan arahan jika dirasa kinerja kurang. Namun pemimpin kurang memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para pegawai. Namun masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor lebih awal. Sikap disiplin dari para pegawai sangatlah menentukan tingkat kedisiplinan yang baik agar setiap orang yang mengurus berkas atau arsip kependudukan mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk, hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu dari Pasaribu, Krisnaldy, & Warasto (2020) bahwa hasil dari penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, disiplin

kerja dan kompensasi masing masing memiliki pengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lefi (2019) memiliki hasil yang berbeda dalam penelitiannya secara simultan ada dua variabel yang berpengaruh positif dan ada satu variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dua variabel yang berpengaruh secara positif adalah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja , sedangkan satu variabel yang berpengaruh negatif adalah Kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, terjadi ketidakkonsistenan hasil satu penelitian dengan lainnya, sehingga memunculkan perbedaan (*Research Gap*)

Oleh karena adanya perbedaan hasil, peneliti tertarik dan berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi dirasa kurang oleh pegawai

2. Pemimpin kurang memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai
3. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor lebih awal.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh tiga variabel mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang menjadi ruang lingkup pembahasan sebagai berikut :

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terarah maka penelitian ini dibatasi atau dititik beratkan pada masalah :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk Tahun 2022.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk Tahun 2022.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk Tahun 2022.
4. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk Tahun 2022

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan nantinya dengan adanya penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam segi teoritis, penelitian ini memberikan manfaat bagi instansi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja

2. Manfaat Praktis

Dalam segi praktis, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi peneliti untuk terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*". 32.
- Lefi, C. A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada PT. TIRTA INVESTAMA, PONDOK PINANG). In *Thesis* (Vol. 53).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Rohayati, D. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang*. 1–127.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak ke Enam*. Jakarta:

Pranada Media Group.

Yahyo., W., H. D., & Dewi., R. S. (2013). TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada

Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Yahyo_masitoh@yahoo.co.id

Latar Belakang Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh

perusahaan untuk tetap dapat mempertahank. *Diponegoro Journal of Social*

and Politic, 1–12.