

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Terdapat aturan- aturan yang telah ditetapkan di PP No. 94 Tahun 2021 beberapa diantaranya adalah disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan, melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan aturan perundang-undangan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan. Selain dari aturan yang wajib dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil terdapat pula aturan mengenai larangan terhadap pegawai negeri sipil, beberapa diantaranya yaitu, menyalahgunakan wewenang, menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan, bertindak sewenang- wenang terhadap bawahan.

Blau dan Page (2018) menjelaskan birokrasi sebagai tipe organisasi yang digunakan untuk menjalankan tugas administratif yang besar, dengan cara

mengoordinasikan pekerjaan banyak orang secara sistematis atau teratur. Pendapat ini didukung oleh pendapat Manik (2017) yang mengungkapkan bahwa semakin berkembang dan diterimanya peranan pemerintahan dalam mencapai tujuannya, maka peningkatan keahlian dan kemampuan aparaturnya merupakan suatu keharusan. Dengan adanya peraturan yang diterapkan tidak sepenuhnya membuat pegawai negeri sipil, masih dapat dilihat adanya pelanggaran, pelanggaran yang termasuk di dalamnya adalah ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar larangan dari aturan yang telah ditetapkan.

Melalui observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Karo (BKPSDM) masih ditemukan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dengan tidak berada di tempatnya bertugas pada jam kerja atau membebankan pekerjaan kepada pegawai tidak tetap sehingga beban kerja PNS menjadi berkurang, tidak sedikit juga PNS yang meninggalkan kantor pada jam kerja karena menganggap tidak ada pekerjaan yang mendesak, hal tersebut dapat memberi dampak terhadap masyarakat yang membutuhkan layanan pemerintah dalam berbagai urusan jika terdapat pegawai negeri sipil yang bertugas melayani masyarakat tetapi tidak melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga keadaan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Huhdi,dkk (2006) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang tidak lain adalah untuk melayani kepentingan negara dan masyarakat luas khususnya. Disiplin kerja yang belum tercapai di BKPSDM Kabupaten Karo berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, tetapi salah satu alasan yang membuat disiplin kerja dan kinerja pegawai menurun yaitu kompensasi

yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal atau adanya keterlambatan sehingga membuat pegawai mengeluh.

Melalui wawancara yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Karo, kompensasi yang disediakan untuk para pegawai, seperti kompensasi yang diterima oleh para pegawai negeri sipil pada umumnya maka pegawai BKPSDM Kabupaten Karo juga menerima kompensasi serupa, seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan perjalanan dinas, kompensasi tersebut adalah yang diterima oleh PNS di BKPSDM yang membedakan adalah jumlah besaran yang yang ditentukan oleh jabatan dan kedudukan sebagai PNS. Tetapi ketika terjadi keterlambatan dalam kehadiran pegawai maka akan diberi sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan. Cuti yang diberikan sesuai dengan peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 PNS berhak mendapatkan cuti yang terdiri atas cuti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti diluar tanggungan negara. Kompensasi diterima juga berupa fasilitas kerja yang memadai seperti mobil dinas, perlengkapan dan peralatan kantor yang memadai. Kompensasi penting bagi pegawai karena mampu mempengaruhi daya beli dan gaya hidup pegawai, dimana dengan kompensasi yang memadai akan menggerakkan pegawai untuk meningkatkan daya beli dan gaya hidup tanpa harus melanggar aturan disiplin yang diterapkan, sehingga akan menimbulkan tingkat disiplin kerja yang baik, situasi kerja dan hubungan yang baik di sebuah instansi. Keadaan tersebut diperkuat oleh penelitian Muhammad Azhar, dkk (2020) yang menyatakan pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan

ekonomi para karyawan, serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diberikan harus seimbang sehingga mampu mempertahankan disiplin kerja pegawai, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memilih tempatnya bekerja sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang didapatkan perusahaan. Pendapat ini didukung oleh pendapat Singodimedjo dalam (Edy, 2016) yang menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja seseorang, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Tetapi pendapat ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romadhon,dkk (2022) yang mengungkapkan bahwa kompensasi tidak dapat mempengaruhi disiplin Kerja, karena pegawai yang diberikan kompensasi tinggi tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku maka tidak akan meningkatkan disiplin kerja. Masih ditemukan juga pegawai yang menerima upah/gaji berada dibawah jumlah upah minimum Kabupaten di Kabupaten Karo 2023, berikut data gaji pegawai bulan Januari hingga Maret 2023.

Tabel 1. 1

Data gaji pegawai Januari- Maret 2023

Bulan	Gaji/Upah	Jumlah Pegawai	Gaji/Upah	Jumlah Pegawai
Januari	>UMK	18	<UMK	16
Februari	>UMK	19	<UMK	15
Maret	>UMK	19	<UMK	15

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karo yang menerima gaji dibawah upah minimum Kabupaten, pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil menerima gaji sesuai dengan jabatan fungsional dan bukan disesuaikan dengan UMK tetapi dengan gaji yang diterima di bawah UMK maka hal ini dapat berdampak pada gaya hidup dan daya beli.

Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Karo kepuasan kerja pegawai negeri sipil dapat dikatakan berada dalam situasi yang kurang memuaskan, hal ini diakibatkan oleh tambahan penghasilan pegawai yang diterima oleh para pegawai tidak diberikan rutin setiap bulan dikarenakan terdapat proses pengusulan TPP sesuai dengan Peraturan Bupati yang membutuhkan proses dan waktu yang lama. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, biasanya pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memberi sikap yang positif sebaliknya ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya maka pekerja memberi sikap yang negatif. Selain untuk meningkatkan disiplin kerja kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja atas kontribusi-kontribusi yang telah diberikan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja

adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik itu aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami saat bekerja, sehingga dengan mendapatkan kompensasi yang seimbang maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik, pendapat ini didukung oleh pendapat Mangkunegara 2015 yang mengungkapkan bahwa mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Tetapi terdapat hasil berbeda (*research gap*) dengan pendapat Saputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat mempengaruhi beberapa hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain dengan semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik, pendapat ini diperkuat oleh pendapat Efendi (2020) kompensasi sering dikemukakan sebagai faktor yang selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahkan terhadap aspek lain, seperti kepuasan, kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen. Tingkat disiplin yang rendah dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang rendah yang diterima oleh pegawai, dengan adanya kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil maka tujuan dari tempatnya bekerja akan lebih mudah untuk tercapai, Lebih lanjut dijelaskan, seorang pegawai rela melakukan apapun bila kompensasi yang diberikan sepadan. Hal tersebut menegaskan, besaran kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja pegawai (Ramadan, *et. al.*, 2020).

Di sisi lain, kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran sebagai bentuk ketidak disiplin, hal ini dapat didukung dengan

pemberian kompensasi pada waktu yang tepat dengan jumlah yang sesuai maka mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai negeri sipil sehingga mendapatkan hasil kerja yang bagus karena pada dasarnya kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja memberi kontribusi besar terhadap disiplin kerja. Tetapi terdapat *research gap* dengan penelitian Dahlia Fatresia (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak meningkatkan pengaruh disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disiplin kerja dan menyusunnya dalam bentuk penelitian yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo”.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adanya pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dengan meninggalkan kantor pada jam kerja.
2. Adanya pegawai negeri sipil yang tidak menaati ketentuan jam kerja.
3. Penurunan kepuasan kerja yang diakibatkan keterlambatan dalam pemberian tambahan penghasilan.

### 1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu, penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada seluruh Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 34 orang yang berlokasi di Jalan Jamin Ginting No. 17, Kelurahan Kampung Dalam, Kecamatan Kabupatenanajahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Serta peneliti juga membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

### 1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yang timbul dilatar belakang yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber



daya manusia Kabupaten Karo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi pada disiplin kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo.
2. Pengaruh kepuasan pada disiplin kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo.
3. Pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karo.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sumber daya manusia terutama mengenai kedisiplinan pegawai dan mengetahui peranan kepuasan kerja dan kompensasi yang ada di dalam suatu instansi yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna untuk mendapatkan informasi mengenai kedisiplinan pegawai di instansi tersebut, hasil penelitian ini

dapat digunakan pihak instansi untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk melakukan perubahan atau peningkatan terhadap kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kab Karo.

