

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Kualitas sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, seringkali menjadi titik krusial yang memerlukan perhatian serius. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi kinerja pegawai di dinas tersebut. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai.

Disiplin adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal dan membangun hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Ketika setiap individu bekerja secara disiplin, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih mudah, sementara karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Disiplin kerja layaknya rel bagi kereta, memberikan jalur yang jelas bagi setiap karyawan untuk mencapai tujuan. Dengan pedoman yang pasti, kepercayaan diri pun tumbuh, meminimalisir kesalahan dan memaksimalkan hasil kerja, sehingga baik individu maupun perusahaan sama-sama diuntungkan.

Sistem pemberian imbalan yang komprehensif kepada seluruh karyawan, termasuk manajer, baik dalam bentuk uang tunai, barang, maupun layanan, membentuk apa yang kita sebut sebagai kompensasi. Kompensasi ini dirancang sedemikian rupa sehingga dianggap adil dan seimbang sebagai balasan atas

kontribusi setiap individu dalam perusahaan, di mana gaji menjadi bentuk penghargaan utama atas kinerja mereka.

Kinerja yang optimal merupakan hasil interaksi kompleks antara individu, kelompok, dan organisasi. Keterkaitan antara kinerja, kepuasan kerja, imbalan, serta kemampuan individu membentuk suatu sistem yang saling memengaruhi. Adanya insentif positif atas kinerja yang baik dapat menjadi katalisator bagi peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan jika kinerja karyawan tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana dibentuk 29 Agustus 2023, merupakan pemecahan dari Diskoperindag Kabupaten Jembrana. Tujuan di bentuknya dinas tenaga kerja dan perindustrian adalah Mewujudkan Kesejahteraan Ketenagakerjaan, dengan terwujudnya kesejahteraan ketenagakerjaan pendapatan perkapita masyarakat diharapkan meningkat dari tahun sebelumnya serta Meningkatnya Daya Saing IKM, IKM (Industri Kecil

Menengah) adalah sub sektor yang mengelola jenis- jenis industri yang berskala kecil atau menengah seperti industri rumah tangga, dan industri skala kecil lainnya yang lebih mudah untuk dibentuk oleh masyarakat terutama masyarakat ekonomi menengah ke bawah, pelaku IKM diharapkan dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, sehingga IKM dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dimana tenaga kerja salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa. Akan tetapi, permasalahan ketenagakerjaan sepanjang masa belum pernah usai, dari permasalahan hubungan industrial, kesejahteraan, perlindungan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, ditambah dengan masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah yang belum optimal (Hidayat: 2006).

Berdasarkan teori survei kompensasi digunakan untuk menentukan standar kompensasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Jembrana melakukan survei kompensasi untuk menentukan standar kompensasi untuk Pegawai maupun staf lapangan. Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Jembrana menentukan kompensasi Pegawai dari pasaran di luar perusahaan.

Tabel 1.1

Jumlah Kompensasi Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana pada Bulan September – November 2024

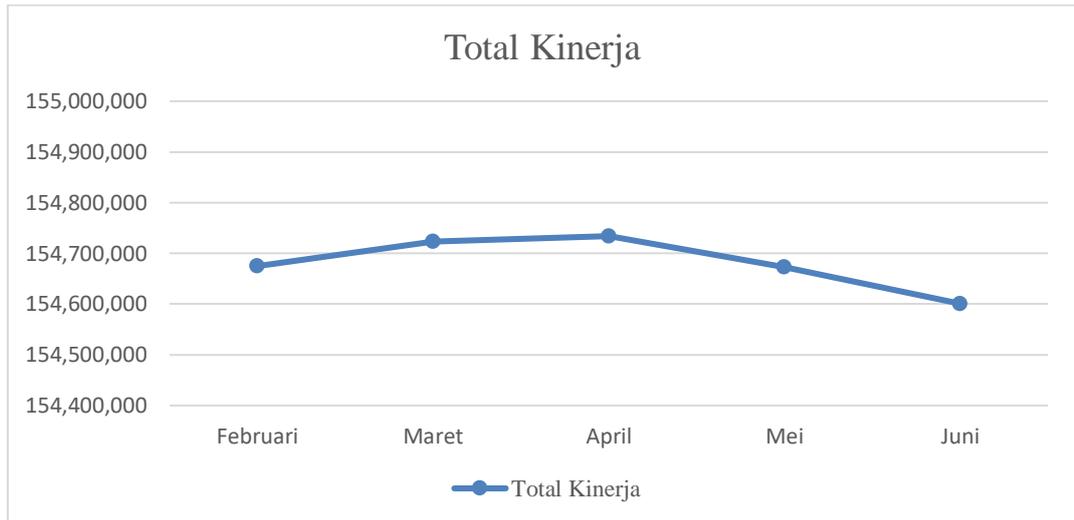
Bulan	Jumlah Pegawai	Kompensasi Pegawai PNS	Persentase
Februari	26	145.384.849	37,8%

Maret	26	144.574.214	37,58%
April	26	144.587.092	37,59%
Mei	26	144.531.684	37,57%
Juni	26	144.465.831	37,56%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana 2024.

Berdasarkan Tabel A.1 diatas dapat diketahui bahwa pada bulan Februari 1 dari 26 pegawai mendapatkan kompensasi sebesar 37,8%, sedangkan bulan Maret kompensasi 1 orang pegawai Menurun, sebesar 37,58%. Sedangkan di bulan April Kompensasi Kembali Mengalami Kenaikan dengan selisih kecil, dengan sebesar 37,59%. Pada Bulan Mei Kompensasi kembali mengalami penurunan, yaitu 37,57%. Dan Kompensasi terakhir pada bulan Juni kembali mengalami penurunan, dengan sebesar 37,56%. Hal ini disebabkan karena ketidak Konsistennya Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian disetiap bulannya.

Mengacu pada teori survei kompensasi yang menyatakan bahwa upah harus sepadan dengan pekerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian mungkin telah melakukan survei semacam itu untuk para pegawainya. Namun, jika terdapat disparitas antara upah yang ditawarkan dan upah pasaran untuk pekerjaan serupa, risiko kehilangan pegawai ke perusahaan lain yang menawarkan upah lebih tinggi tentu saja ada.



Gambar 1. 1

Total Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana pada Bulan Februari – Juni 2024

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Jembrana 2024)

Analisis Gambar 1.1 menunjukkan fluktuasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, dengan rata-rata berada pada kategori baik. Kenaikan dan penurunan kinerja bulanan ini mengindikasikan adanya faktor dinamis yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin dan kompensasi, sebagai pilar utama kinerja, turut mengalami perubahan yang berdampak pada keseluruhan hasil kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin pada kinerjanya
2. Masih banyaknya pegawai yang mengeluh tentang kompensasi yang kurang cocok dengan kinerjanya
3. Kinerja karyawan menjadi turun karena kompensasi yang diterima tidak sesuai

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah pada kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana. Dengan menggunakan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, kemudian kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.
3. Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya.