

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Dalam persaingan global saat ini, tempat kerja sangat membutuhkan pegawai yang mampu berpikir maju, cerdas, inovatif, dan berkerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Berbagai organisasi berupaya meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam perusahaan untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang. Salah satu faktor yang dapat mewujudkan tujuan ini adalah adanya sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah aset paling penting dalam perusahaan atau instansi pemerintah, karena mereka bertanggung jawab melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Perusahaan dan instansi pemerintah memerlukan karyawan dengan kinerja yang unggul. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai upaya pemikiran dan tenaga yang dicurahkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang nyata dan dapat diukur, termasuk kontribusinya dalam memberikan ide atau inovasi untuk menyelesaikan masalah.

Kinerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang ditetapkan dalam sebuah organisasi, serta mencakup pencapaian baik dalam hal kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Yusnandar dan Muslih (2020). Menurut Wartono dan Kurinawan (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh

individu atau kelompok berdasarkan tanggung jawab masing masing selama periode tertentu. Selain itu, Andjani et al. (2020) mendefinisikan kinerja sebagai usaha yang dilakukan setiap pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akbar (2020) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan usaha maksimal yang dilakukan pegawai untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan, di mana hasil yang baik tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada lingkungan kerja. Menurut penelitian Hasibuan (2007;29), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kedisiplinan kerja, pelatihan, pengembangan karier, dan kompensasi.

Dinas perdagangan, perindustrian, dan koperasi UKM (Disdagperinkopukm) Kabupaten Buleleng merupakan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perdagangan, perindustrian, serta koperasi dan UKM, yang menjadi kewenangan daerah. Kantor Disdagperinkopukm ini beralamat di Jl. Melur No.31, Singaraja, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116. Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng senantiasa memberikan yang terbaik dalam kinerjanya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, dinas ini membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkerja dengan penuh tanggung jawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2020), kedisiplinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, dengan melibatkan 5 narasumber dari setiap divisi, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tergolong bagus dan tingkat keteepatan waktu tinggi. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa

kompensasi yang diterima baik secara finansial dan non-finansial yang berupa gaji, bonus dan lingkungan kinerja yang kurangnyaman, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan terbatasnya pengembangan karir turut menjadi penentu dalam kinerja pegawai bahkan rendahnya kompensasi yang didapat oleh pegawai, terlebih lagi ada beberapa upah yang belum bisa di cairkan. Masalah ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, masih belum optimal dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai, namun, hasil kinerja mereka berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hal ini dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai, seperti yang dapat diamati dari data kinerja pegawai yang disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai DisdagperinkopUKM Tahun 2024

No	Divisi/Bidang	Target Laporan	Jumlah Laporan Terselesaikan	ket
1	Bidang Sarana dan Tertib Niaga Perdagangan	100	100	Tercapai
2	Bidang Koperasi	104	100	Belum Tercapai
3	Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro	125	125	Tercapai
4	Bidang Perindustrian	120	120	Tercapai
5	Sub. Bag. Umum	130	130	Tercapai

Sumber: Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kab. Buleleng

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa, kinerja yang ada pada Disdagperinkopukm, mampu tercapai sesuai target yang telah di tentukan oleh pemerintah daerah. Kinerja yang baik ini di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti dispilin kinerjadan kompensasi.

Setiap tahun, organisasi melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kedisiplinan kerja, baik yang bersumber dari individu maupun lingkungan organisasi. Kedisiplinan kerja berperan penting dalam mendukung keberhasilan tujuan organisasi dan pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Asmawiyah (2020), kedisiplinan berperan penting dalam kemajuan perusahaan karena menjadi alat motivasi yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya, baik secara individu maupun dalam kerja tim. Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan Hasibuan, (2020). Pegawai yang taat pada peraturan dan menunjukkan kedisiplinan tinggi akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan Tarigan dan Priyanto, (2021). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyudi (2020), kedisiplinan dalam berkerja adalah sikap atau etika menghargai aturan dan norma yang berasal dari kesadaran diri karyawan.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi berfungsi untuk menjaga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal. Bagi pegawai, suasana kerja yang terjaga dan kedisiplinan akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi umumnya tidak akan menunda-nunda pekerjaannya, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggung jawab, bahkan

tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan. Menurut Petrus (2020) menegaskan bahwa, ketika kedisiplinan dan kinerja karyawan berjalan searah, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Kedisiplinan telah menjadi permasalahan umum yang dihadapi oleh berbagai organisasi saat ini khususnya terjadi pada lembaga pemerintahan. Hal tersebut terjadi di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, di mana terdapat indikasi bahwa pegawai memiliki kedisiplinan tinggi. Kedisiplinan tersebut sejalan dengan kinerja mereka yang menunjukkan hasil optimal, yang terlihat dari tingkat absensi pegawai pada bulan Juni hingga September 2024. Pada tabel 2.2.

Tabel 2.2 Tingkat Kehadiran Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total tepat waktu	Persentase Tepat Waktu
Juni	47	6	41	87%
Juli	47	9	38	80%
Agustus	47	14	33	70%
September	47	8	39	83%

Sumber: Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koprasi UKM Kab. Buleleng 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 2.2 yang diambil dari riwayat absensi karyawan dari Juni hingga September 2024, tercatat bahwa rata-rata kehadiran tepat waktu pegawai selama 4 bulan terakhir mencapai 80%. Persentase ketepatan waktu tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan 87%, sementara tingkat ketepatan waktu terendah terjadi pada bulan Agustus, yaitu 70%. Berdasarkan Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan oleh instansi terkait, jam masuk kerja ditetapkan pada pukul 07.30 untuk hari Senin hingga Kamis dan pukul 07.00 untuk hari Jumat, dengan toleransi keterlambatan 15 menit. Selain itu, pegawai juga

melaksanakan berbagai tugas, seperti pelatihan bagi pengurus dan pengelola koperasi, pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) koperasi, serta pendampingan koperasi rill. Menurut Levine dan Lateiner dalam jurnal Gentari et.al (2020) kedisiplinan kerja mencakup aspek kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Tingkat ketepatan waktu pegawai dapat dikategorikan sebagai berikut: 0-40% termasuk rendah, 41-70% termasuk sedang, dan 71-100% termasuk tinggi. Berdasarkan persentase yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam kehadiran tepat waktu dikategorikan tinggi, yaitu mencapai 80%. Tingginya ketepatan waktu pegawai ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Ekhsan (2020), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik menunjukkan tingginya tanggung jawab dan integritas seseorang terhadap tugas yang diberikan, sehingga semakin tinggi kedisiplinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Sanjaya dan Prijati (2020), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja justru berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan mungkin tidak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng berdampak pada kinerja pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, kompensasi diberikan secara strategis guna membangkitkan semangat yang lebih besar dalam diri mereka, sehingga prestasi kerja meningkat, diikuti dengan peningkatan produktivitas dan kinerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Kompensasi

merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah lembaga instansi. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sitopu et al., 2021). Menurut Hasibuan (2017;118) kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai. Jika kompensasi yang diberikan kecil ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Permasalahan kompensasi yang terjadi di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, mencakup aspek finansial dan non finansial. berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Disdagperinkopukm dengan menggunakan metode wawancara dengan karyawan yang berjumlah 5 orang, yang dimana dari wawancara tersebut bawasannya pegawai yang berkerja di Disdagperinkopukm merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima baik secara finansial dan non-finansial yang berupa gaji, bonus dan lingkungan kinerja yang kurangnyaman, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan terbatasnya pengembangan karir. Kompensasi finansial yang diterima berupa gaji, bonus dan tunjangan sering kali lambat cair, bahkan gaji yang diterima tergolong kecil jika dilihat dari UMR di seluruh kaupaten yang ada di Bali. Banyak pegawai merasa bahwa ruang kerja yang tersedia tidak nyaman atau kurang mendukung efisiensi dan produktifitas dalam bekerja.

Kompensasi ini memiliki tujuan untuk mendorong motivasi karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja, kompensasi dapat di bagi menjadi dua, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial mencakup semua bentuk pembayaran yang diterima karyawan, seperti gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan finansial lainnya. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Menurut Darwis (2020) menyatakan bahwa kompensasi non-finansial mencakup imbalan karier, pujian, pengakuan kerja, kepuasan dari tugas yang diberikan, serta hubungan baik antar karyawan. kompensasi non-finansial mencakup imbalan yang tidak berbentuk uang, namun tetap memberikan nilai bagi karyawan, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerjayang kondusif, dan fleksibilitas kerja.

Kompensasi juga disebut sebagai kompensasi tak langsung, mengacu pada berbagai manfaat yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok dan tunjangan finansial (Rizal 2021). Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, kursus, atau peningkatan keterampilan lainnya masih terbatas, yang membuat para pegawai merasa kurang berkembang secara profesional. Akibatnya, pegawai sering kali merasa stagnan dalam karier mereka, yang mengurangi semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan. Menurut Sebayang & Silaen (2020) menyatakan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan menunjukkan peningkatan kinerja seiring dengan peningkatan pengembangan karier. Hal tersebut berbanding terbalik dengan instansi Disdagperinkopukm yang dimana kompensasi finansial dan non-finansial yang tergolong masih kecil dan kurang memadai. Akan tetapi kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai tergolong bagus dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Bedasarkan latar belakang yang telah dibuat maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng”**

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Kompensasi Finansial yang tidak memadai seperti gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima pegawai sering kali terlambat cair dan tergolong kecil dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) di kabupaten lain di Bali. Kompensasi finansial yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Kompensasi Non-Finansial yang kurang memadai seperti lingkungan kerjanya kurang nyaman, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier membuat pegawai merasa kurang berkembang secara profesional. Kompensasi non-finansial yang kurang memadai dapat mengurangi semangat dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan.
3. Kinerja Pegawai yang belum optimal di beberapa bidang, meskipun secara umum kinerja pegawai Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng tergolong baik, terdapat bidang yang belum mencapai target laporan yang ditetapkan, seperti Bidang Koperasi yang hanya menyelesaikan 100 dari 104 target laporan. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan kinerja di bidang tertentu.
4. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai perlu diteliti lebih lanjut, meskipun tingkat kehadiran tepat waktu tergolong tinggi, dengan rata-rata 80% selama empat bulan terakhir. Penelitian ini mencakup bagaimana kedisiplinan kerja, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap

peraturan, mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kedisiplinan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, serta agar penelitian ini lebih fokus dan bermanfaat, penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada variabel kedisiplinan, kompensasi, dan kinerja pegawai Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng. Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan meninjau fenomena kinerja dan kedisiplinan yang tinggi, terdapat indikasi kurangnya kompensasi yang diberikan. Penelitian ini di lakukan pada bulan Juni hingga September 2024.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan permasalahan yaitu sebagai berikut;

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian memiliki tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng.
2. Menguji kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng.
3. Menguji kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan 2 manfaat yaitu (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut yaitu :

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

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang SDM. Penelitian ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana kedisiplinan kinerja kompensasi memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana hal-hal ini dapat memengaruhi produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang elemen kedisiplinan, kepuasan karyawan, dan kinerja di era persaingan global yang terus meningkat.

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

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng dan organisasi lainnya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja memberikan kompensasi yang adil untuk pekerja.