

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan unsur-unsur yang ada didalamnya, salah satunya ialah terkait sumber daya manusia (SDM) yang dikenal dengan sebutan pegawai. Menurut Werther dan Davis (dalam Ajabar, 2020, hlm. 4) dijelaskan bahwa “sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Oleh karena itu, sumber daya manusia didefinisikan sebagai potensi yang timbul dari individu-individu yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Adapun dalam organisasi proses pendayagunaan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya ialah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang meliputi proses pendayagunaan seperti memberikan arahan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi SDM untuk memperoleh target yang sudah ditetapkan. Gary Dessler (2017, hlm. 3) mengemukakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”. [Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses merekrut, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan juga memperhatikan aspek hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka].

Dalam proses merekrut, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan agar memperoleh sumber daya manusia yang maksimal tentunya suatu perusahaan memerlukan adanya ketertiban dan kelancaran agar suatu tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Salah satunya ialah dengan menegakkan disiplin kerja pegawai yang berdampak pada semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang berdampak kemudian pada keberhasilan organisasi. Dalam penelitiannya, Manuel Lambi (2023, hlm. 90) mengemukakan pendapatnya bahwa dalam menjalankan aturan kerja, organisasi

sangat mengutamakan disiplin, karena kepatuhan terhadap aturan tersebut akan memastikan terjaganya keteraturan dan kelancaran operasional perusahaan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Dan pada sisi karyawan, mengamalkan disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas, atau dengan kata lain karyawan yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

Dikatakan seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi berperilaku positif seperti datang dan pergi sesuai waktu yang ditentukan, frekuensi absen yang rendah, serta kinerja yang memuaskan dalam usaha pencapaian tujuan lembaga. Hal ini sejalan dengan ungkapan dari Simamora (2014, hlm. 610) yang bahwa disiplin adalah langkah untuk menegakkan aturan atau memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi tata tertib atau peraturan. Disiplin mencerminkan kontrol diri dan tata kelola yang teratur dari anggota tim dalam sebuah organisasi, menunjukkan tingkat komitmen kelompok kerja. Pengendalian diri pegawai khususnya para PNS tercantum dalam berbagai peraturan yang dibuat oleh pemerintah.

Dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikatakan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”. Berdasarkan peraturan tersebut, menjelaskan bahwa adanya disiplin pegawai terutama PNS ialah bertujuan untuk menciptakan PNS yang kompeten, profesional, dan memiliki integritas moral. Peraturan tersebut berperan sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin, yang pada gilirannya menjaga tata tertib, kelancaran pelaksanaan tugas, dan mendorong produktivitas PNS. Disiplin yang kuat pada pegawai pemerintah seperti PNS membantu menciptakan pelayanan publik yang lebih baik dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Sesuai dengan yang di kemukakan oleh Mario Sipahutar & Turida Murniati Hasyim (2021, hlm. 142) yang mengemukakan bahwa “pada prinsipnya, kementerian/lembaga negara dan pemerintah tidak hanya menginginkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kemampuan serta keterampilan dalam pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mengharapkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari PNS tersebut”.

Tri Arsilla Miranti, 2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENTERIAN ESDM

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu lembaga negara ialah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (PPSDMA KESDM) yang merupakan suatu lembaga negara yang bergerak pada bidang pendidikan dan pelatihan (diklat) yang memiliki peran dalam melaksanakan pengembangan SDMA dalam ranah kepemimpinan, manajemen, serta administrasi. Dalam rangka menjalankan tugas yakni menyelenggarakan diklat tentunya memerlukan tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi dari semua elemen di PPSDM Aparatur, seperti yang sesuai dengan visi yang dipegang oleh PPSDMA KESDM saat ini yakni “Menjadi lembaga terandal dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara KESDM yang jujur, profesional, melayani, inovatif dan berarti”. Berdasarkan hal tersebut, kualitas SDM yang baik salah satunya ialah terkait disiplin kerja yang tinggi merupakan kunci untuk menjadi lembaga yang dapat diandalkan dan memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui proses observasi, ditemukan indikasi kurangnya disiplin kerja pegawai di PPSDM Aparatur KESDM. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya kecenderungan terhadap aspek kedisiplinan kerja pegawai, di mana masih ditemukan situasi keterlambatan dan absensi pegawai yang tanpa keterangan, serta pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan. Adapun dari data yang diperoleh dari bidang Kepegawaian PPSDMA KESDM pada tanggal 31 Oktober 2022 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Daftar Hadir dari Bulan Januari – Agustus Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat
1	Januari	70	4	12	4
2	Februari	70	6	10	2
3	Maret	70	5	17	6
4	April	70	7	19	7
5	Mei	70	6	0	2
6	Juni	70	8	1	0
7	Juli	70	12	12	7
8	Agustus	70	13	11	2

Sumber: Diolah dari data Bag. Kepegawaian PPSDMA KESDM

Melihat dari data diatas disimpulkan bahwa tingkat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan hampir meningkat setiap bulannya di tahun 2022, dimana bulan tertinggi dengan jumlah tanpa keterangan terletak di bulan Agustus sejumlah 13 hari serta bulan terendah terletak di bulan Januari yaitu sejumlah 4 hari. Terbukti bahwa masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa alasan, dan masih tingginya angka datang terlambat pegawai yaitu melebihi jam masuk kerja seharusnya (08.00 WIB), dan juga tingginya angka pulang cepat pegawai yaitu sebelum jam pulang kerja yang seharusnya (16.00 WIB). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di PPSDM Aparatur masih kurang baik dilihat dari frekuensi kehadiran pegawai yang belum maksimal.

Ketidakdisiplinan pegawai dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran diri pegawai akan perlunya disiplin kerja sebagai penunjang dalam kelancaran bekerja. Malayu Hasibuan (2019, hlm. 195) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi, diantaranya ialah sebagai berikut.

- 1) Teladan kepemimpinan
- 2) Keadilan
- 3) Tujuan dan kemampuan
- 4) Waskat (pengawasan melekat)
- 5) Ketegasan,
- 6) Hubungan kemanusiaan,
- 7) Sanksi hukuman, dan
- 8) Balas jasa,

Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja para pegawai adalah melalui pemberian balas jasa yang dalam konteks ini merujuk kepada kompensasi. Hal tersebut sependapat dengan Malayu S.P. Hasibuan (2019, hlm. 137) bahwa dengan kompensasi yang sesuai dengan prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan maka kedisiplinan kerja pegawai akan semakin unggul karena mereka akan memiliki kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan pegawai menaati peraturan yang berlaku nyataanya berpengaruh besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tri Arsilla Miranti, 2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENTERIAN ESDM

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tentunya dalam pencapaian tujuan organisasi kebutuhan dari setiap pegawai untuk meningkatkan semangat maupun kedisiplinan dalam bekerja salah satunya ialah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Werther dan Davis (dalam Lijan Poltak Sinambela, 2019, hlm. 218) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi pegawai terhadap kebutuhan layanan organisasi. Jika dikelola secara efektif, pemberian kompensasi akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi serta mendukung dalam memperoleh, menjaga, dan merawat karyawan dengan baik, namun sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik hal ini bisa berdampak sebaliknya”. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Robert N. Lussier dan John R. “...if rewards are to be useful in stimulating desired behavior, they must also meet the demands of employees whose behavior they’re intended to influence...” [...jika penghargaan harus berguna dan merangsang perilaku yang diinginkan, mereka juga harus memenuhi tuntutan karyawan yang perilakunya ingin dipengaruhi..] (2019, hlm. 1103).

Sistem pemberian/pengaturan kompensasi yang efektif dan tepat tentu akan memiliki dampak pada organisasi. Sejalan dengan pendapat Susilo Martoyo (2015, hlm. 91) bahwa sistem kompensasi yang efektif secara langsung menyokong stabilitas organisasi dan secara tidak langsung membantu dalam pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, ketidakpuasan akibat kompensasi yang kurang memadai bisa memicu ketidakstabilan di kalangan pegawai yang berpotensi menyebabkan gangguan ekonomi serta mengurangi kinerja pegawai terutama perihal disiplin kerja.

Ketidakpuasan pegawai menjadi fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi yang salah satunya dikarenakan kompensasi yang diterima sebagai imbalan dari melaksanakan tugas tidak sepadan atau kurang memadai. Seperti halnya dalam penelitian M. Elfi Azhar, Deissya Utami, & Yudi (2020) bahwa ditemukannya permasalahan terkait masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan serta kurangnya pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi lebih sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan pegawai sehingga tidak menunjukkan kemampuan terbaiknya terutama dalam hal disiplin kerja. Maka dari itu, pemberian kompensasi sebagai imbalan sangat penting untuk diperhatikan.

Tri Arsilla Miranti, 2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENTERIAN ESDM

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sesuai dengan Pasal 1 PER-16/PJ/2016 dikatakan bahwa:

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Adapun penelitian terdahulu dengan pembahasan serupa oleh Rovi Romadhon, E Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan (2022) yang mengemukakan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan Nurain Bagu, Lisda L Asi, & Robiyati Podungge (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun temuan lain berupa hasil penelitian oleh Bachtiar Arifudin Husain (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian I Made Mahardika & I Gede Aryana Mahayasa (2021) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung jika dikelola dengan baik akan menjaga dan mempertahankan tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai, karena para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila dirinya merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

Kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPSDMA KESDM menjadi salah satu permasalahan dalam organisasi. Dalam menghadapi permasalahan tersebut maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang salah satunya adalah kompensasi. Peranan kompensasi sangat penting dalam perihal kedisiplinan pegawai, karena jika kompensasi diberikan dengan tepat dan sesuai, pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, ketika kompensasi tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pegawai cenderung menurun (Eka Putra, 2022, hlm. 202).

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, mengingat pentingnya disiplin kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukannya penelitian mendalam untuk mengukur dan melihat sejauh mana pengaruh atau dampak dari kompensasi yang telah ditetapkan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Karena itulah, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi pegawai di PPSDMA KESDM?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di PPSDMA KESDM?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di PPSDMA KESDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam tujuan penelitian yang ingin dicapai ini terbagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di PPSDMA KESDM.

1.3.2 Tujuan Khusus

Selanjutnya dalam upaya mencapai tujuan khusus, peneliti bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih detail daripada tujuan umum, yaitu diuraikan sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui gambaran kompensasi pegawai di PPSDMA KESDM.
- 2) Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pegawai di PPSDMA KESDM.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di PPSDMA KESDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pembaca, peneliti yang melakukan penelitian, dan lembaga yang menjadi tempat penelitian dapat memperoleh manfaat dan kegunaan dari penelitian ini. Penelitian ini memiliki dua jenis manfaat, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini terkait “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM” dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya terkait sumber daya manusia yang didalamnya membahas mengenai kompensasi dengan kaitannya terhadap disiplin kerja dalam suatu organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak lembaga khususnya dapat memperoleh wawasan dan menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi langsung, tidak langsung, dan non finansial kepada pegawainya dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai kedepannya.

2) Bagi Peneliti

Harapannya, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman peneliti tentang pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks pengaruh kompensasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berperan sebagai panduan untuk melaksanakan penelitian dengan subjek, objek, atau masalah serupa di masa yang akan datang.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi ini berisikan panduan penulisan yang mengatur urutan untuk setiap BAB dan sub BAB yang terdapat dalam skripsi. Kemudian dijelaskan secara sistematis dalam 5 (lima) BAB, mulai dari BAB I sampai dengan BAB V dengan merujuk pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021.

Pada BAB I didalamnya mencakup penjelasan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

Pada BAB II memiliki isi yang berfokus pada eksposisi topik permasalahan yang ada. Bagian ini memiliki signifikansi yang kuat dalam sebuah penelitian karena memuat analisis literature berupa konsep-konsep, teori-teori, argumen, peraturan hukum, model-model, serta rumus utama beserta aplikasinya dalam bidang yang sedang dijelajahi. Bab ini juga merangkum penelitian sebelumnya yang relevan dengan ranah yang sedang diteliti.

Pada BAB III memuat penjelasan mengenai pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, dengan penekanan pada penggunaan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif dalam konteks penelitian ini. Terdapat juga pemaparan mengenai perancangan penelitian, kelompok subjek penelitian, populasi serta sampel yang terlibat, alat ukur yang digunakan, langkah-langkah prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

Pada BAB IV mencakup dua elemen pokok, yakni hasil temuan dan analisis pengolahan data, yang dapat muncul dalam berbagai bentuk sesuai dengan alur permasalahan penelitian yang dirumuskan sebelumnya. Selain itu, juga disajikan diskusi mendalam mengenai temuan-temuan ini untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang ditentukan sebelumnya.

Pada BAB V berisi rangkuman kesimpulan, dampak yang mungkin timbul, serta saran yang diajukan oleh peneliti sebagai interpretasi dan pemahaman atas hasil analisis temuan penelitian. Dan juga mencakup elemen-elemen penting yang bisa diekstraksi dari hasil penelitian tersebut.