

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011 : 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian (Sutrisno, 2011:9-11).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013 : 12).

Kompensasi pada dasarnya segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011 : 239). kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, premi, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung

perusahaan (Husein Umar, 2007:16). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Prabu Mangkunegara, 2009:83).

Tunjangan kerja dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Tunjangan merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu panjang (Susilo Martoyo, 2004:118)

Masalah yang dihadapi terkait dengan kompensasi kerja menurut camat kecamatan kencana, karyawan kecamatan menuntut tunjangan selalu diberikan lebih karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Karyawan merasa tunjangan yang diterima selalu kurang dikarenakan kebutuhan hidup semakin banyak. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama bekerja. Untuk itu pemberian kompensasi sangat vital bagi kelangsungan instansi kecamatan kencana.

Produktivitas kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984:70). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 1981:3). Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu

menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

Tabel 1.1 Tabel produktivitas kecamatan kencong pada tahun 2017

No	Bagian	Target	Realisasi	Persentase %
1	Kependudukan	500	788	157,6%
2	PPAT(Akta Tanah)	100	67	67%
3	Pelayanan KK	500	873	174,6%
4	Infrastruktur	3	2	66,6%
5	Pembinaan KB	20	38	180%

Sumber: tabel produktivitas kerja kecamatan kencong, data diolah 2017

Dari tabel diatas kita dapat melihat jumlah produktivitas kerja terjadi fluktuatif, yaitu ada yang melebihi target dan ada sebagian yang belum mencapai target dari 2017 tersebut terdapat 5 bagian pekerjaan 3 diantaranya tercapai target dan 2 diantaranya belum mencapai target. Diharapkan dengan dilaksanakannya pemberian kompensasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tahun berikutnya pada kecamatan Kencong Kabupaten Jember

Disiplin kerja dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan akan menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan (Azhad, dk., 2015: 35). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Singodimedjo (2000), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor prestasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. Merupakan lembaga pemerintah yang berada di Jl. Diponegoro No. 323 Kencong. Dengan jumlah keseluruhan karyawan 38 orang karyawan. Dalam menjalankan fungsinya Kantor Kecamatan Kencong dari tahun ke tahun mengalami pergerakan yang positif. Akan tetapi Kantor Kecamatan Kencong juga memiliki permasalahan yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun. Upaya untuk pembenahan pun selalu dilakukan semaksimal mungkin menuju normalisasi tata kelola yang sehat. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka dari itu dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013 : 203).

Menurut survey yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Kencong Jember, peneliti melihat tidak sedikit dari beberapa karyawan yang terlihat terlambat masuk kerja, bahkan dari data absensi yang peroleh terdapat beberapa karyawan yang mengambil cuti disetiap bulannya. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi ketidakdisiplinan karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006 : 283). Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember yaitu pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. Daftar ketidakhadiran karyawan dibawah ini:

Tabel 1.2. Daftar ketidakhadiran karyawan bulan Januari s/d Desember 2017

Nomer	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase (%)
1	Januari	38	27	12	31,5%
2	Februari	38	24	6	15,7%
3	Maret	38	27	4	10,5%
4	April	38	26	9	23,6%
5	Mei	38	27	6	15,7%
6	Juni	38	26	3	7,8%
7	Juli	38	27	7	18,4%
8	Agustus	38	27	10	26,3%
9	September	38	26	2	5,2%
10	Oktober	38	27	9	23,6%
11	November	38	26	5	13,1%
12	Desember	38	27	3	7,8%

Sumber: Absensi Kantor Kecamatan Kencong Jember 2017, Data diolah.

Dilihat dari tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan tinggi terjadi pada bulan Januari tahun 2017 mencapai 31,5%.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Derja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil” (Pada Studi Kasus Karyawan Kecamatan Kencong Kabupaten Jember)**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?
3. Apakah pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan Kencong Jember?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi instansi di masa mendatang
2. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk skripsi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.
4. Bagi penelitian lebih lanjut
Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.