

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan pergorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa (kompensasi), pengintegrasian (disiplin), pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Rosidah, 2023). Sumber daya merupakan salah satu faktor yang penting dalam penyelesaian tugas yang diberikan dalam hal ini disebut sebagai hasil kerja atau output yang sering tercermin dalam kinerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan faktor penting yang memerlukan kesadaran atau validasi oleh pemangku kepentingan tertentu. Pencapaian kinerja yang tinggi tidak hanya disebabkan oleh latar belakang pendidikan seseorang, namun bergantung pada hasil yang diperoleh dari pengalaman praktis di lapangan. Kinerja merupakan wujud nyata yang ditunjukkan oleh individu, dimana pekerja menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan peran yang ditetapkannya dalam organisasi (Gitta, 2014). Peningkatan kinerja karyawan sangat penting agar instansi (organisasi) dapat berkembang di tengah persaingan yang ketat dan menjamin kelangsungan hidupnya.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan kinerja pegawai yang nantinya dapat melaksanakan kewenangannya. Menurut Julkarnain (2019), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi pemerintahan seperti yang diinginkan seorang pemimpin harus bisa memberi dorongan kepada karyawannya agar secara sadar melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan lebih taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin serta mengurangi adanya penyimpangan atau kekeliruan.

Pemahaman konsekuensi positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional telah disorot dalam penelitian yang dilakukan oleh Rofiani (2022). Penurunan kinerja karyawan mungkin disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif. Pertimbangan kinerja pegawai sangat penting untuk memaksimalkan pencapaian tujuan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hasil pekerjaan karyawan.

Kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan dapat menjadi motivasi kuat yang mendorong peningkatan kinerja (Sangkaen et al., 2019). Ketika karyawan merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan usaha yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sangkaen et al., 2019).

Beberapa faktor yang termasuk dalam kompensasi yaitu gaji, insentif, bonus, tunjangan dan lain lain. Supriyanto (2018) Dalam hal ini merupakan tantangan bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan kompensasi, hal ini sangat wajar karna seseorang yang mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus

dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi imbalan (Firmansyah et al., 2021).

Kompensasi memiliki hubungan dengan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022). Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih tinggi, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan (Fahraini & Syarif, 2022). Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas kinerja, tetapi juga berperan sebagai instrumen dalam membangun dan memelihara disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Disiplin kerja karyawan akan terganggu jika perusahaan tidak memperhatikan secara mendalam perihal kompensasi (Sastrohadiwiryo, 2018). Penguatan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompensasi yang didapat dan juga sebaliknya. Sebab kedisiplinan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kurangnya disiplin kerja karyawan akan menjadikan hasil kerja dan operasional perusahaan menjadi terganggu. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk yang mendorong keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Faiza, 2024).

Menurut Eddy (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Rahmadani et al., (2023) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi atau perusahaan untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Rismawati et al., (2022) menjelaskan disiplin kerja seolah karyawan dalam sebuah perusahaan akan berusaha untuk dituntut oleh pihak manajemen dengan berbagai kebijakan dan mereka harus memenuhinya dengan baik. Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk menjaga keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motivasi, tujuan, serta visi dan misi perusahaan untuk kedepannya. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas wewenang dan fungsi DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Jambi.

Untuk mengetahui data kinerja, penulis melakukan survey awal pada 27 Oktober 2024 pada 10 orang pegawai honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Survey Awal Kinerja Pegawai Honor
Sekretariat DPRD Provinsi Jambi**

NO	PERNYATAAN	Pendapat responden					Jumlah orang
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja							
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	0	0	3	4	3	10
Kuantitas Kerja							
2	Karyawan mampu menghasilkan hasil kinerja dengan maksimal	0	0	6	2	2	10
Tanggung Jawab							
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang telah ditentukan	0	0	5	4	1	10
Pelaksanaan Tugas							
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	0	3	5	2	10
Jumlah		0	0	17	15	8	
Persentase		0%	0%	42%	37%	20%	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 10 orang pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masih banyak pegawai menyatakan kurang setuju sebesar 42%, hal ini menggambarkan kinerja pegawai diduga belum optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi ini diduga ada faktor lain yang mempengaruhinya salah satunya yaitu kompensasi. Terlihat dari data yang penulis dapatkan dari sumber berinisial "P", kompensasi yang diterima oleh pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebesar Rp 1.500.000 per orang setiap bulan, bila dibandingkan dengan UMR Provinsi Jambi sebesar RP 3.037.121 maka kompensasi tersebut tergolong rendah dan dibawah UMR Provinsi Jambi. Kompensasi yang masih rendah dan belum optimal akan berdampak pada disiplin kerja pegawai.

Untuk melihat gambaran disiplin kerja pegawai honor bisa dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada berikut:

**Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Honor di Sekretariat DPRD
Provinsi Jambi 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang) a	Jumlah Hari Kerja B	Hari Karyawan Bekerja c = axb	Jumlah Hari Tidak Hadir d	TA (%) (d:c)x100
Januari	69	21	1.449	237	16,35
Februari	69	20	1.380	274	19,85
Maret	69	22	1.518	274	18,05
April	69	22	1.518	274	18,05
Mei	69	22	1.518	274	18,05
Juni	69	17	1.173	273	23,27
Juli	69	20	1.380	275	19,92
Agustus	69	22	1.518	301	19,82
September	69	20	1.380	234	16,85
Oktober	69	22	1.518	320	21,08
November	69	22	1.518	320	21,08
Desember	69	19	1.311	366	27,91
Rata-rata					20,02

Sumber: Data olah 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 data rekap absensi pegawai honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi menunjukkan bahwa pegawai honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi belum disiplin, karena masih banyak pegawai yang tidak hadir setiap bulannya, hal ini akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Karena, jika pegawai tidak hadir membuat pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa hasil yang menunjukkan inkonsistensi dalam hubungan antar variabel yang diteliti. Terkait dengan hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Arifin et al. (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja, penelitian Aryani et al. (2021) mengungkapkan adanya pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Yusuf (2020) yang tidak menemukan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sasana (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyit (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terkait peran disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, penelitian Ardian et al. (2024) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Anwar & Abrar (2023) yang menunjukkan hasil yang berbeda dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu pada hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja, serta peran disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (gap research) yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan antar variabel tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat gambaran kinerja karyawan sekretariat DPRD Provinsi Jambi belum optimal. Kemudian data pada kompensasi terlihat bahwa gaji yang diperoleh pegawai honor masih dibawah UMR Provinsi Jambi . Kemudian juga data pada disiplin kerja yang dilihat dari absensi pegawai honor masih banyak pegawai yang tidak hadir setiap bulannya. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana gambaran kinerja, kompensasi, dan disiplin kerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di sekretariat DPRD Provinsi Jambi?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja, kompensasi, dan disiplin kerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honor di sekretariat DPRD Provinsi Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honor melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

1.3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan tentang bentuk dan penerapan disiplin dan kompensasi pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jambi.