

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dan memiliki kedudukan yang tinggi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, setiap individu selalu berusaha mewujudkan tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam suatu organisasi berhasil atau tidaknya tujuan tergantung oleh individu karyawan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Simamora (2019) memberikan pendapat Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

Menurut Suparyadi (2020) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Linda Suprihatin (2019) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai organisasi mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Hasibuan (2012) menyatakan kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Siagian (2009) disiplin kerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha karyawan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan.

Menurut Wibowo (2013) kinerja karyawan adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, prasarana, dan pembangunan perumahan untuk wilayah Kabupaten Sragen di Jawa Tengah. Kinerja pegawai menurun di masa wabah Covid-19 2019-2022, namun pegawai tetap berkewajiban memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Alhasil, meski terinfeksi Covid-19, personel DPUPR Kabupaten Sragen harus bisa terus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Hasil survei pengukuhan yang dilakukan di DPUPR Kabupaten Sragen mengungkapkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19, memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi antara lain peningkatan kinerja pegawai DPUPR di Kabupaten Sragen dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, yang akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja dan memperlancar pelaksanaan tujuan perusahaan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, prasarana, dan pembangunan perumahan wilayah Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Setelah *Covid-19* dinyatakan berakhir, kinerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena kondisi kantor sudah normal, seharusnya personel DPUPR Kabupaten Sragen bisa terus memberikan pelayanan prima kepada masyarakatnya.

Hasil survey pengukuhan yang dilakukan di DPUPR Kabupaten Sragen mengungkapkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19, memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk keberhasilan

pencapaian tujuan organisasi antara lain peningkatan kinerja pegawai DPUPR di Kabupaten Sragen dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, yang akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja dan memperlancar pelaksanaan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat kebaruan, yaitu menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian ini juga dilakukan di tempat yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu di DPUPR Kabupaten Sragen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah pada penjelasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan dan menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia, juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sarana informasi mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharap juga menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen DPUPR Kabupaten Sragen.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi yang disajikan, secara umum penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab tinjauan pustaka berisi tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stres kerja, budaya organisasi dan motivasi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab metodologi penelitian ini akan membahas mengenai desain penelitian, definisi operasional, pengukuran variable, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini akan menjelaskan mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan metode analisis yang telah ditentukan pada bab metodologi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**