

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi harus sejalan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai yang ada di dalamnya. Untuk mencapai standar kualitas dan kuantitas yang optimal, pegawai perlu dilengkapi dengan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Dengan demikian, tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif. Selain itu, penting bagi sumber daya manusia yang terlibat dalam pekerjaan untuk terus-menerus dimotivasi agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya, (Meri, 2021). Tolak ukur kinerja organisasi terpengaruhi oleh faktor pegawai, untuk bisa mencapai kinerja organisasi yang baik perlu kedisiplinan dan tentu saja motivasi, sebagai pegawai mereka hanya bisa mendapat motivasi dengan adanya kompensasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, (Meri, 2021). Disiplin berkaitan dengan ketaatan pada aturan atau peraturan tertentu. Disiplin kerja digambarkan sebagai sarana komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar mereka mau mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah mendasar, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, organisasi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara prinsip, ada banyak faktor yang

mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam sebuah organisasi, di antaranya adalah tujuan organisasi, kemampuan, dan contoh yang diberikan oleh pimpinan.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, Tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Kepuasan kerja mencakup kedisiplinan dan kompensasi kerja suatu pegawai, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

BPK adalah singkatan dari Badan Pemeriksa Keuangan. Badan ini adalah lembaga negara di Indonesia yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan negara dan hasilnya. BPK bergerak dalam bidang pemeriksaan keuangan dan pengawasan atas pengelolaan keuangan negara BPK dipimpin langsung oleh Ibu Dr. Isma Yatun, CSFA., CfrA. BPK didirikan pada 28 Oktober 1945. Lokasi BPK terletak di Jl. Demang Lebar Daun No.2, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

terlihat bahwa sejumlah kinerja pegawai BPK masih belum mencapai target pada tahun 2020 hal ini dikarenakan adanya faktor kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan seperti yang dikatakan oleh HRD di BPK Sumatera Selatan yang mengatakan mereka kurang fokus dan kurang teladan

Setelah menguraikan masalah pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan rumusan masalah yaitu adanya masalah pada disiplin kerja yang mana pegawai kurang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sehingga terjadinya kegagalan organisasi dalam mencapai target kinerja tahunan dalam beberapa bidang dan adanya masalah kompensasi tunjangan 13 yang tidak didapatkan oleh para pegawai yang disebabkan COVID-19.

Maka dari masalah – masalah yang telah diuraikan penulis meneliti lebih lanjut lagi berkaitan dengan masalah ini yaitu masalah Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka dengan itu mendorong peneliti melakukan penelitian dengan lebih lanjut dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan (BPK)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan kesenjangan masalah pada hasil penelitian yang telah penulis uraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai Di BPK?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan Pegawai Di BPK?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat memahami dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan.
2. Untuk dapat memahami dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran terhadap setiap pemangku kepentingan perusahaan atau organisasi tentang pengaruh dari disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja .

2. Manfaat Praktis

Kami berharap kajian ini dapat membantu pimpinan BPK Sumsel untuk melakukan refleksi diri dan mencari cara memberikan kompensasi yang memadai dan benar.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi dari penelitian ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang kerangka teori , penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis penelitian,

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metodologi penelitian yang terdiri atas : objek penelitian, operasional variabel dan Pengukuran, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode penelitian, dan teknik analisis data.

