

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien tersebut salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja.

Menurut Wursanto (1989:108) Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Kanisius (1989:108) Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri dan yang menyebabkan ia menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan dan nilai-nilai dari pekerjaan dan tingkah laku. Hal di atas menekankan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Kedudukan dan peranan pegawai sangat penting karena pegawai sebagai alat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional hanya dapat tercapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah, realistis, serta dilaksanakan secara sungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna. Dengan

demikian dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional diperlukan adanya disiplin kerja pegawai yang baik.

Disiplin yang baik merupakan jaminan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Hal ini dapat dibuktikan melalui kenyataan hidup sehari-hari, yakni orang yang berdisiplin tinggi akan memperoleh hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya yang berdisiplin rendah akan memperoleh hasil kerja yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan antara disiplin kerja dan prestasi kerja terdapat hubungan ketergantungan. Oleh karena itu pembinaan sumber daya manusia dalam rangka memperoleh disiplin kerja yang baik sangat diperlukan guna meraih hasil kerja yang memuaskan. Untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan sebagaimana yang diharapkan di atas, maka pada setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta diperlukan disiplin kerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi adalah Bentuk penghargaan atau "*rewards*". (Jusup Irianti, 2001:66}. Sedangkan menurut ahli yang lain menyatakan, bahwa kompensasi adalah segala hal sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (T, Hani Handoko, 1994:155). Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas, disiplin kerja dan sebagainya dari karyawan akan meningkat. Perusahaan umumnya memberikan kompensasi ini berbeda-beda sesuai dengan kemampuan

perusahaan yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey di Kelurahan BTN Kolhua Kecamatan Maulafa Kota Kupang, masalah faktor disiplin kerja dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada Kelurahan BTN Kolhua Kecamatan Maulafa Kota Kupang, dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan dengan alasan yang tidak jelas.

Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan di luar kantor dan apabila pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali ke kantor untuk memberikan laporan.

Namun yang terjadi dalam perusahaan, karyawan memilih untuk langsung pulang dibanding kembali ke kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari ketidakdisiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut. Oleh karena itu, salah satu faktor untuk

meningkatkan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah pemberian kompensasi (Singodimedjo, dalam Sutrisno, 2014:89).

Pada dasarnya tujuan dilaksanakannya sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi atau perusahaan lain. Dalam konteks tujuan tersebut para pegawai harus mempresepsikan bahwa langkah yang dilaksanakan organisasi tersebut menuju ke arah pemuasan kebutuhan pribadi para pegawai. Dengan pemberian kompensasi tersebut organisasi mengharapkan para pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul”**Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Kelurahan BTN Kolhua Kecamatan Maulafa Kota Kupang**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada Kelurahan BTN Kolhua?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhua?
3. Apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhua?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya, yaitu :

- a. Menggambarkan pemberian kompensasi pada Kelurahan BTN Kolhwa.
- b. Menggambarkan disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhwa.
- c. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhwa.

### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan informasi bagi pemerintah daerah khususnya Kelurahan BTN Kolhwa.
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.
- c. Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini