

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia, erat kaitannya bagaimana seorang pemimpin harus mengetahui cara mengelola tenaga manusia yang dikerjakan dengan baik, baik rasa nyaman dan aman dalam bekerja, memberikan sikap adil, upah yang layak, dan masih banyak lagi. Pengertian dari sumber daya manusia ialah, penggunaan, ekspansi, penilaian, kompensasi, serta terkelolanya seseorang maupun kelompok karyawan, berdasar Sinambella. Menurut Sinambella, 2018:7, sasaran manajemen sumber daya manusia pada sebuah instansi salah satunya ialah untuk meningkatkan bentuk kepuasan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Pegawai negeri sipil harus setia pada pemerintah, aturan perundang-undangan, dan Pancasila, serta memiliki sikap terbuka, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tersebut, dan sadar akan pelaksanaan setiap tugasnya dari aparatur dan pelindung negara dengan mempekerjakan pegawai negeri sipil yang bermoral, profesional, dan handal dalam masyarakat sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik. Peraturan pemerintah jenis hukuman disiplin pada setiap pegawai negeri sipil dapat dijatuhkan untuk penyimpangan disiplin secara eksplisit tertuang pada Undang-Undang Disiplin Pegawai Negeri Sipil no 53 tahun 2010. Landasan hukum penegakan disiplin diatas diharapkan dapat memberikan bantuan maupun dorongan kepada pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi pejabat yang berwenang untuk menghukum dan menjamin pada hukuman disiplin yang akan diambil. Demikian pula, peraturan pemerintahan ini menetapkan parameter dimana pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman dibatasi. Tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan

oleh PNS, serta keadaan disekitarnya dan dampaknya, sanksi dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan juga berat.

Pandemi Covid 19 saat ini mempengaruhi hampir semua industri, termasuk ekonomi yang biasanya mengalami perlambatan pertumbuhan. Dengan kebijakan yang dilakukan yaitu diterapkannya bekerja dari rumah dan telah dilakukan oleh sebagian pegawai. Yang mana sebagian pegawai melakukan kerja dari rumah dan beberapa pegawai lainnya bekerja dikantor, dimana hal ini dilakukan secara bergiliran dan sesuai dengan kebijakan kantor. Kebiasaan karyawan juga terpengaruh oleh satu hal ini. Pandemi seperti ini, seluruhnya harus membiasakan pada penyesuaian yang baru. Pegawai yang bekerja dari rumah harus menerapkan tatap muka dengan aplikasi dari *handphone*, laptop, maupun perangkat lain. Oleh karena itu, perlu meningkatkan penggunaan perangkat komunikasi sebagai perilaku dan kebiasaan. Bagi mereka yang bekerja dikantor juga, diberlakukan peraturan baru seperti jam kerja yang terbatas dan peraturan kesehatan. Sehingga, demikian dapat berdampak pada nilai kedisiplinan pegawai. Salah satu cara untuk melihat beberapa penilai disiplin kerja yaitu poin pertama tingkat kehadiran atau ketidakhadiran, serta memberikan alasan yang jelas untuk pegawai yang tidak masuk kerja. Kedua, dalam hal mematuhi peraturan setiap PNS wajib menjalankan tugasnya dengan melakukan kewajiban agar masuk kerja dan mengikuti aturan pada setiap jam kerja serta tidak sembarang dalam berada di tempat terbuka. Di sini, kehadiran atau daftar hadir karyawan adalah cara lain untuk mengontrol disiplin karyawan, diikuti dengan kepatuhan terhadap peraturan yang diterapkan dan semua tanggung jawab. Untuk memastikan kinerja karyawan berhasil seperti, yang diharapkan, keadaan ini harus dioptimalkan. Namun, pada realitanya yang terjadi di ruang publik menggambarkan bahwasanya penerapan disiplin kerja karyawan Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur sangat kurang optimal. Terbukti, dengan sebagian pekerja yang menggunakan jam kerjanya kurang disiplin, dimana kedatangan terlambat namun pulang lebih awal. Sedangkan sebagian lagi pekerja dengan tingkat kemauan yang rendah, sehingga mereka lebih memilih untuk menunda serta meninggalkan pekerjaan selama jam

kerja, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif. Disamping itu juga, terdapat pekerja yang tidak mengenakan seragam sesuai atribut saat bekerja.

Peneliti tertarik untuk melakukan analisa dengan topik “Kompensasi, kepuasan Kerja, serta Insentif berpengaruh pada disiplin kerja pekerja Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur “ dengan mempertimbangkan latar belakang analisa diatas.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang disajikan yakni :

1. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
2. Apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
3. Apakah Insentif memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
4. Apakah Insentif, Kepuasan Kerja, serta Kompensasi, bersamaan memiliki pengaruh dengan kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari permasalahan tersebut, yakni :

1. Melihat dan mengevaluasi kompensasi serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
2. Melihat dan mengevaluasi Kepuasan Kerja serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
3. Melihat dan mengevaluasi insentif serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
4. Melihat Kepuasan kerja, Insentif serta kompensasi dengan bersamaan berpengaruh pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Aspek akademis

1. Diharapkan penelitian ini mampu menambahkan banyaknya pengetahuan dan wawasan untuk penulis maupun menambah ilmu yang pernah diperoleh dalam perkuliahan.
2. Dapat menambah pemahaman dan pembelajaran untuk penulis maupun mahasiswa lainnya terlebih dalam melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian sejenis dilakukan secara lebih baik.

B. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

1. Dijadikan referensi dalam meningkatkan pengetahuan sebagai bentuk upaya untuk menginformasikan terhadap hasil penelitian di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya guna meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama bagi Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dan bagi instansi lainnya.

C. Aspek Praktis

1. Untuk Penulis

Memberikan sebuah pengalaman bagi peneliti dalam mendapatkan ilmu yang belum pernah ada sebelumnya yaitu terkait pentingnya pencapaian kepuasan kerja di suatu instansi.

2. Untuk Instansi

Memberikan masukan bagi pemecahan masalah, terutama bagaimana insentif, kompensasi, serta kepuasan kerja, dapat memberikan dampak baik terhadap disiplin kerja karyawan.