

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian SDM yang berguna esensial dan harus diperhatikan oleh para eksekutif perusahaan untuk memastikan eksistensi organisasi mereka karena persaingan dalam teknologi global semakin ketat. Seorang penentu kecepatan harus terus-menerus mengelola dan mengembangkan sumber daya yang mereka miliki, termasuk meningkatkan bidang dan fokus pada kinerja umum staf mereka, untuk mempertahankan kesuksesan dan kelangsungan bisnis. Menemukan faktor manusia adalah komponen penting dari organisasi mana pun, dan untuk mempertahankan dan meningkatkan standar sumber daya manusia, kontrol yang memadai harus ada. Setiap perusahaan seringkali memiliki divisi terpisah yang mengawasi tahap ketenagakerjaan, juga dikenal sebagai tahap karyawan. Akibatnya, departemen personalia bertanggung jawab atas segalanya mulai dari mempekerjakan karyawan baru hingga merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan hingga memecat pekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia ini, terutama mengingat banyaknya masalah yang belakangan ini muncul seputar ketenagakerjaan, terutama bagi karyawan perusahaan. Masalah-masalah ini termasuk permintaan gaji yang lebih tinggi, kompensasi, keamanan pengecatan, dan hal-hal lain.

Kinerja karyawan akan meningkat dengan bantuan kompensasi yang adil dan akurat, dan pekerjaan yang baik diharapkan dari mereka.

Terlepas dari kenyataan bahwa setiap orang tampil berbeda dalam praktiknya. Selain itu, memberikan hadiah dalam bentuk uang tunai atau barang memuaskan keinginan mereka. Apa yang telah mereka kontribusikan atau lakukan untuk perusahaan atau perusahaan akan tercermin dalam kompensasi yang akan mereka terima. Memberikan kompensasi dengan cara yang benar dapat membuat tenaga kerja merasa puas dan termotivasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi atau pemberi kerja.

Mesin Reimbursement digunakan terutama untuk menumbuhkan fokus bersama di seluruh komunitas dan mendorong kolaborasi dengan organisasi dan kelompok. Karyawan diharapkan memahami bahwa tindakan tujuan ini dilakukan oleh agensi untuk memenuhi keinginan pribadi personel. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan uang, kebutuhan akan kesuksesan, kebutuhan akan penghargaan, dan sebagainya. Dari segi organisasi, remunerasi didasarkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pembayaran kembali, majikan menginginkan karyawan untuk mendapatkan kebanggaan di tempat kerja yang merupakan pemenuhan pekerjaan mereka yang memungkinkan Anda untuk memberikan ciri-ciri karyawan dalam subjek pekerjaan mereka yang dalam jangka panjang bahkan dapat melihat pertumbuhan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam organisasi bisnis, topik pekerjaan dapat menjadi sangat penting untuk mengetahui seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan memahami tujuan perusahaan. Seorang pekerja diatur oleh tempat kerja untuk mematuhi semua standar, aturan, dan peraturan yang relevan dengan operasi komersial. Disiplin kerja ini diterapkan untuk

memudahkan karyawan menyelesaikan tugasnya, memastikan tujuan organisasi tercapai tepat waktu, serta efisien dan ramah lingkungan.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Sedarmayanti (2011), disiplin adalah persyaratan untuk mengoreksi atau menghukum karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan organisasi. Area adalah suatu jenis manajemen yang memastikan bahwa pekerjaan karyawan selalu dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang relevan. Tingkat absensi menunjukkan rendahnya tingkat kepegawaian. Semakin banyak ketidakhadiran, semakin sulit bagi korporasi untuk beroperasi; di sisi lain, jika absen rendah, sektor korporasi akan berkembang pesat.

Karakter seorang pekerja yang secara aktif mematuhi norma atau peraturan organisasi yang menguntungkan yang memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah topik penelitian. Topik tersebut harus dilihat sebagai cara untuk melatih anggota staf untuk melaksanakan kebijakan perusahaan. Total kinerja karyawan meningkat ketika tingkat disiplin meningkat. kinerja keseluruhan yang paling berguna adalah salah satu tujuan yang harus diselesaikan dengan menggunakan kontrol organisasi, termasuk kelompok yang terlibat dalam penawaran penerbangan. itu karena tingkat disiplin adalah sesuatu yang mampu menciptakan keuntungan agresif bagi korporasi. kinerja keseluruhan yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen organisasi telah mampu menjalankan instansi secara efisien dan efektif.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik yang biasa disingkat dengan Diskoperindag Gresik merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu kepala daerah untuk pelaksanaan bagan pemerintah pada bidang koperasi,

usaha mikro, perindustrian dan perdagangan. Dengan karyawan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) yang biasa disebut dengan Tenaga Harian lepas (THL). Semua unsur pegawai di Lingkungan kantor Diskoperindag memiliki tugas dan fungsi masing-masing agar kegiatan yang telah dijabarkan dalam program kerja instansi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk mencapai target yang dicapai tentunya diperlukan kinerja yang maksimal dari seluruh pegawai/karyawan di dalamnya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GRESIK"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan analisa sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Dinkop UM Perindag Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari analisa ini adalah :

1. Bagi penganalisa, penganalisa dapat mengaplikasikan keilmuan yang diterima selama dalam perkuliahan. Selain itu, hal ini di harapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penganalisa untuk berfikir kritis dan jeli dalam menghadapi dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi
2. Bagi instansi, hasil dari analisa ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

3. Bagi pihak Selain, hasil analisa ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk analisa sejenis di masa yang akan datang.