

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dilihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga.

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam perusahaan yaitu pegawai. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu diperhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. **Sutrisno (2019:176)** “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, **Sutrisno (2019:176)** yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Waktu Kerja/Kehadiran, (d) Kerjasama.

Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja dari pegawai dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana pegawai menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipatuhi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam setiap perkembangan perusahaan agar terus berkembang maju, setiap proses untuk perusahaan pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, seperti dalam penelitian ini bagaimana pimpinan melihat etos kerja dan disiplin kerja pegawai guna mengatasi masalah yang ada di instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan hasil yang efektif dan efisien. Untuk mencapai keberhasilan dan kelangsungan instans tergantung pada kualitas kinerja yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan tujuan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada pegawai.

Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh **Purwanti (2019:10)** mengartikan etos kerja dengan Need of Achievement (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut **Lawu, dkk (2019:53)** etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Penelitian dari **Indra Kurniawan (2022)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan **Ifah Masrifah (2021)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari observasi yang dilakukan banyak di antara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk berbincang, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Tanggung jawab pegawai untuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika Dekan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Adapun data laporan kinerja pegawai dari 69 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai tahun 2022

Bulan	Rata-rata
Januari	94,67%
Februari	99,05%
Maret	95,81%
April	92,81%
Mei	97,72%
Juni	97,85%
Juli	98,10%
Agustus	90,48%
September	95,24%
Oktober	99,81%
November	97,99%
Desember	96,59%

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman, 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman setiap bulannya selalu mengalami naik turun. Kinerja pegawai terendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 90,48% dan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 99,81%.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. **Hasibuan (2019:193)** mendefinisikan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu organisasi berkembang maju dan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul. Menurut **Hasibuan (2019:194)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Penelitian dari **Indra Kurniawan**

(2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan **Showite, dkk (2022)** mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena disiplin kerja adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peraturan ini dibuat dengan memuat 7 bab dan 51 pasal yang secara keseluruhan merupakan aturan-aturan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Aturan-aturan tersebut diantaranya mengenai ketentuan umum tentang Pegawai Negeri Sipil, kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif (keberatan dan banding administratif), berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup. Pada bab 2 tentang kewajiban dan larangan, tepatnya pasal 11 diatur kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal lain yang mendasari lahirnya penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah agenda reformasi birokrasi yang saat ini sedang gencar-gencarnya dilaksanakan oleh pemerintah kita.

Sementara dilihat disiplin kehadiran pegawai pada absensi bulanan dari 69 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022, masih ada ditemukan adanya pegawai yang tidak masuk tanpa ada keterangan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Absensi Keterangan Absensi Pegawai tahun 2022

Bulan	Tidak hadir			Jumlah	% Ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Tanpa keterangan		
Januari	3	1	-	4	6,15
Februari	1	2	-	3	4,62
Maret	3	2	1	8	9,23
April	5	3	-	8	12,31
Mei	2	2	1	5	7,69
Juni	1	1	2	4	6,15
Juli	3	4	-	7	10,77
Agustus	2	2	2	6	9,23
September	4	3	-	7	10,77
Oktober	2	2	1	5	7,69
November	2	1	-	3	4,62
Desember	3	4	-	7	10,77

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat permasalahan yang terjadi pada kehadiran pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman ada 3 (tiga) permasalahan yang terjadi seperti adanya pegawai yang tidak masuk kerja, akan tetapi dilihat dari tingkat disiplin ketidakhadiran yang tanpa keterangan juga ditemukan hampir setiap bulannya. Dilihat dari data yang ada, jumlah pegawai yang tidak hadir paling tinggi ditemukan pada bulan April, yaitu sebanyak 8 orang pegawai (12,31%). Sementara angka ketidakhadiran pegawai yang terendah ditemukan pada bulan Februari dan November, yaitu sebanyak 3 orang pegawai (4,62%). Setiap pegawai yang statusnya PNS, maka wajib dikenakan pemotongan TPP jika tidak hadir tanpa keterangan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil observasi awal penelitian diperoleh masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab para pegawai atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Etos kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi

waktu kerjanya dengan duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena di pengaruhi disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Hasibuan (2019:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut **Enny (2019:37)** kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisas. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tertutup. Dalam hal ini pemberian kompensasi kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak pegawai saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja pegawai, apabila dalam pemberian kompensasi mengalami penundaan ataupun tidak adanya pemberian kompensasi maka secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. **Dodi Prasada (2020)** dan **Wenty Febrianti (2020)** yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh **Taqiyag El Rafidah (2022)** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI FINANSIAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman:

1. Masih terdapatnya ketidakhadiran pegawai yang masih rendah
2. Masih rendahnya tanggungjawab kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Masih lemahnya kesungguhan dan ketekunan pegawai dalam bekerja.
4. Pemberian kompensasi kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima
5. Masih rendahnya etos kerja berdampak pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
6. Masih rendahnya disiplin kerja berdampak pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
7. Terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman disebabkan oleh etos kerja yang belum berjalan dengan baik.
8. Masih terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman disebabkan oleh disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik.
9. Masih rendahnya etos kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman disebabkan oleh kurangnya tatanan pemimpin terhadap pegawai.

10. Masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman disebabkan oleh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial yang kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Etos Kerja dan Disiplin Kerja (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependent, serta Kompensasi Finansial sebagai variabel intervening (Z) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
5. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
6. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
7. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

1.5.1. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang etos kerja yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi finansial pegawai dengan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan. serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.