

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengatasi bermacam masalah yang terdapat pada cakupan karyawan, buruh, pegawai, tenaga kerja serta manajer, serta mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itulah, seorang manajerial diharuskan untuk memberikan kepastian jika suatu organisasi ataupun kelembagaan mempunyai karyawan yang tepat di sebuah tempat yang tepat serta dalam waktu yang bertepatan pula, mempunyai keahlian dalam melakukan penyelesaian atas berbagai tugas yang akan memberikan bantuan terhadap perusahaan dalam meraih tujuan secara optimal serta maksimal.

Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam penentuan terhadap keberhasilan pada saat perusahaan mengalami sebuah rintangan dalam globalisasi. Rintangan yang dimaksud datangnya dari pasaran global dimana hal ini terus berkembang setiap tahunnya, daya saing sumberdaya manusia di pasar dunia semakin ketat. Manajemen sumberdaya manusia mempunyai fungsi operasional yakni pengembangan sumberdaya manusia dan penilaian kinerja pegawai. Sumberdaya manusia (SDM) mempunyai peran penting tersendiri dalam menggerakkan potensial dari semua kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan melakukan peningkatan terhadap kualitas kinerja personelnnya. Salah satu upaya dalam melakukan peningkatan terhadap kualitas kinerja perusahaan ialah melalui upaya memperhatikan karyawan dalam bentuk upah. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan perusahaan ialah bagaimana karyawan dapat

menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa tekanan.

Menurut Tegar, (2019) manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah kebijakan perusahaan atau organisasi yang terdiri atas berbagai macam proses, pengambilan keputusan yang terstruktur, dalam rangka memaksimalkan peran sumber daya manusia, sehingga dalam realisasinya karyawan yang telah direncanakan melalui kebijakan dan proses tersebut dapat lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut Bintoro dan Daryanto, (2017).

Menurut Sandika dan Andani, (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Mangkuprawira, (2017) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya kompensasi dan motivasi saja tetapi dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Simamora, (2015), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Dalam hal ini, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai hasil balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas Nurjaman, Kadar (2014).

Menurut Hasibuan, (2016), menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang

diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai pegawai. Selain itu, menurut Kasmir, (2016), kinerja merupakan suatu hasil dari pegawai untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu.

Tabel I.1
Persentase Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia
Pada Tahun 2018 – 2022

No	Aspek Penelitian	Target	Tahun				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Nilai Anggaran Pegawai BNN	100%	92%	97%	94%	98%	98%
2.	Nilai Disiplin Kerja Pegawai BNN	100%	70%	80%	72%	75%	79%
3.	Capain Persentase Kerja Sama Yang Efektif	100%	95%	97%	95%	100%	100%

Sumber: Laporan kinerja Pegawai BNN RI

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi lebih berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Instansi

Baik sebagai acuan, maupun masukan dan bahan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaannya, seperti apa disiplin kerja dan kompensasi yang optimal bagi pegawainya.

2. Bagi peneliti

Perspektif dan pemahaman yang lebih luas bagi para peneliti ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi di dalam suatu instansi.

3. Bagi institusi

Hasil kajian bisa dimanfaatkan sebagai pedoman dan tambahan informasi bagi

peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2023. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi yang berdampak pada kinerja pegawai. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan penyebaran kuisioner kepada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam menjelaskan tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan sistem penulisan yang terdiri dari beberapa bab pembahasan.

BAB I: PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab ini meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, dan sampel penelitian, deskripsi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknis analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan kesimpulan yang penulis ambil dan saran-saran yang bisa berguna bagi pembaca dan instansi.

