

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan fondasi utama bagi pencapaian suatu organisasi, baik sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Salah satu badan usaha milik daerah yang berperan penting dalam pelayanan publik adalah Perusahaan Umum Daerah (PUD) Kota Medan. Sebagai entitas milik pemerintah daerah, PUD Kota Medan memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pembangunan daerah melalui layanan publik yang profesional dan efisien. Namun, pada kenyataannya, terdapat banyak tantangan yang dihadapi salah satu langkah penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu masalah kompensasi yang tidak memadai dan tingkat disiplin kerja yang belum optimal.

Kinerja karyawan di lingkungan PUD Kota Medan masih belum menunjukkan hasil maksimal dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini tercermin dari sejumlah indikator pelayanan yang belum mencapai target, rendahnya produktivitas, serta tingginya keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik. Salah satu faktor yang menjadi sorotan adalah belum adanya sistem kompensasi yang benar-benar mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan juga menjadi faktor penghambat tercapainya kinerja yang diharapkan.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi dapat berbentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan pegawai. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Hasibuan (2019)). Dalam konteks PUD Kota Medan, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak merata justru dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan waktu, yang sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Disiplin yang tinggi menciptakan budaya kerja yang sehat dan mendorong pencapaian target organisasi secara berkelanjutan (Rivai (2018)). Di PUD Kota Medan, tingkat kedisiplinan yang rendah terlihat dari tingkat kehadiran yang tidak konsisten dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja.

Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian (Novrial & Susanti, 2025), (Ludin, Mukti, & Rohman, 2023), dan (Naga & Herawati, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui apakah hasil ini juga akan berpengaruh di PUD Kota Medan.

PUD Kota Medan perlu memahami dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja yang tepat agar mampu meningkatkan kinerja

pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini mencoba mengkaji sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan sebagai bagian dari upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah. Melalui pendekatan kuantitatif dan pengambilan data secara langsung dari karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kebijakan internal perusahaan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk mengidentifikasi dan mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PUD Kota Medan. Mengingat pentingnya peran karyawan sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik, maka peningkatan kinerja melalui dua variabel tersebut sangat relevan untuk diteliti lebih lanjut secara ilmiah.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dua faktor penting yang sering dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi (remunerasi/gaji, tunjangan, bonus) dan disiplin kerja (kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu dan prosedur). Kompensasi merupakan insentif finansial yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sebagaimana ditemukan bahwa penggantian sistem gaji tetap dengan insentif berbasis prestasi dapat meningkatkan produktivitas hingga 44 % (Bangun, 2025). Disiplin kerja juga terbukti signifikan mendorong ketaatan karyawan terhadap peraturan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena di atas sehingga penelitian ini memutuskan untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PUD Kota Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat dibuat adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian akan dipaparkan berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, da tujuannya yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.
2. Mengatahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris yang telah ada serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi sektor publik atau perusahaan daerah
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi manajemen PUD Kota Medan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait sistem kompensasi dan penerapan kedisiplinan kerja. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja, pihak manajemen dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

#### **I.5 Tinjauan Pustaka**

##### **I.5.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung (Ardini dan Pradana, 2021). Selain itu, kompensasi juga dipandang sebagai sumber keamanan finansial yang diperoleh individu atas pekerjaan yang dilaksanakannya (Kautsar, 2017).

##### **I.5.2 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi adalah sebagai berikut : (1) Gaji, (2) Bonus, (3) Insentif, (4) Kompensasi Tidak Langsung (Rivai dalam Syafrizal, 2021).

##### **I.5.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan individu secara sadar untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan (Situmorang dan Munthe, 2017). Selain itu, disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan karyawan dalam menaati ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Sutrisno, 2019).

##### **I.5.4 Indikator Disiplin Kerja**

Secara umum, terdapat berbagai indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Adapun indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan terhadap atasan, kesadaran dalam bekerja, serta tanggungjawab (Agustini, 2019).

##### **I.5.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

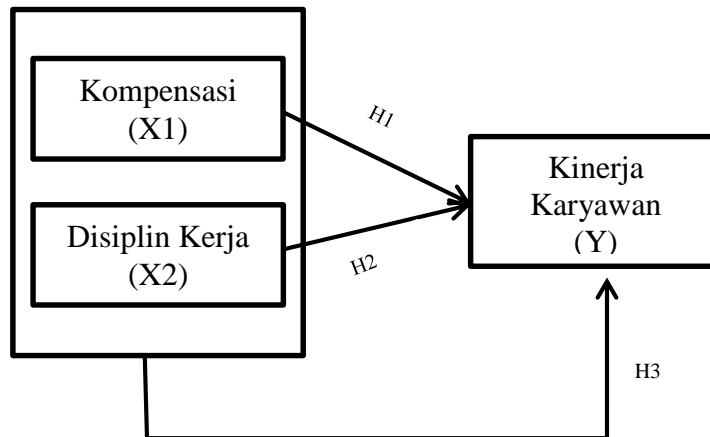
Kinerja pada dasarnya merupakan tindakan yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Sule & Priansa, 2018).

### I.5.6 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan meliputi beberapa aspek, yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang (Wibowo, 2016).

### I.6 Kerangka Konseptual

Kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel akan di paparkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

### I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini akan dijabarkan di bawah ini:

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.
- H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PUD Kota Medan.

### I.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini akan dipaparkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Novrial, N., & Susanti, F. (2025)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Divisi Housekeeping Di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat.	Variabel X: Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat
Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023).	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered).	Variabel X: Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa. Disiplin kerja memiliki hubungan positif tetapi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai desa. kompensasi ataupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai desa.
Naga, B., & Herawati, E. (2023).	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh.	Variabel X: Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung	Variabel X: Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, tidak memiliki pengaruh positif, sementara motivasi kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, gaya kepemimpinan transformasional dan suportif belum terbukti mendorong kinerja yang lebih baik, sementara motivasi intrinsik dan disiplin tinggi memperkuat komitmen dan pencapaian kerja. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif, dukungan untuk pengembangan karyawan, dan penegakan disiplin dalam meningkatkan kinerja di sektor ritel.
Pratama, A. (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	Variabel X: Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.