

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka peningkatan kedisiplinan pegawai sangat dibutuhkan dan harus diperhatikan untuk mewujudkan rencana organisasi yang telah ditetapkan. Dalam suatu kegiatan yang ada dalam organisasi ada berbagai macam kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan seperti giat apel, namun belum tentu kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Terkadang ditemukan masalah (problem) dan tantangan yang harus dihadapi pegawai, karena tuntutan zaman, dimana persaingan organisasi yang kerap menuntut kinerja pegawai dapat bersaing dengan organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan tentu saja bukan hanya dari kedisiplinan, namun dari remunerasi yang diterima juga dapat berpengaruh pada kinerja dan kedisiplinan pegawai. Filsuf yang terkandung dalam salah satu konsep SDM, dimana pegawai dilihat sebagai salah satu aset yang berharga bagi organisasi dimana pegawai (SDM) tersebut dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi

Peristiwa pegawai yang memundurkan diri, dikarenakan gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan ekspektasi. Masalah ini dapat dilihat dari, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat ada 105 orang CPNS 2021 yang mengundurkan diri dari status barunya sebagai calon abdi negara per Jumat 20 Mei 2022. Pengunduran diri tersebut dinilai merugikan negara, karena anggaran yang dikeluarkan tidak sedikit untuk menggelar proses perekrutan CPNS tahun 2021 namun formasi yang terisi harus menjadi kosong.

Tabel I.1.
Data Giat Apel Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan
3 Jan – 30 Jun 2022

No	Bulan	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Total Telat	Total Hari
1.	Jan	622	20	131	25
2.	Feb	524	4	143	22
3.	Mar	685	16	138	27
4.	Apr	737	11	94	25
5.	Mei	651	7	104	24
6.	Jun	634	4	157	25
Total		3853	62	767	148

Sumber: Data Sekunder, 2022

Data Giat Apel yang tidak stabil, dimana total kehadiran dan ketelatan pegawai di bulan Januari sampai Mei meningkat dan menurun setiap bulannya, namun kehadiran pegawai menurun serta ketelatan pegawai meningkat pada bulan Juni. Dari data diatas dapat

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul : Pengaruh Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Giat Apel yang dihadiri menurun menyebabkan kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan menurun

2. Renumerasi yang diberikan kepada pegawai tidak sebanding dengan kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan
3. Kedisiplinan pegawai yang berkurang menyebabkan terhambatnya proses untuk mencapai tujuan organisasi
4. Kinerja pegawai yang menurun yang diakibatkan oleh masalah yang muncul dalam Giat Apel

I.3. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Giat Apel berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan ?
2. Apakah tingkat Renumerasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan ?
3. Apakah Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan ?
4. Apakah Pengaruh Giat Apel, Renumerasi, Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan ?

I.4. Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang diuraikan diatas dapat dibuat tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Giat Apel terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Renumerasi yang diberikan pegawai terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan pegawai terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Giat Apel, Renumerasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.

I.5. Tinjauan Pustaka

I.5.1. Pengertian Giat Apel

Apel pagi ialah sebuah upacara yang dimana telah mempunyai tujuan yaitu agar dapat memberikan sebuah arahan pada saat sebelum melakukan sebuah pekerjaan.

Kegiatan pembiasaan secara tidak terprogram dapat dilaksanakan secara

1. Rutin, yaitu pembiasaan yang dilakukan terjadwal, seperti: upacara bendera, senam, shalat berjamaah, keberaturan, pemeliharaan kebersihan dan kesehatan diri.
2. Spontan, yaitu pembiasaan tidak terjadwal dalam kejadian khusus seperti: pembentukan perilaku memberi salam, membuang sampah pada tempatnya, antre, mengatasi silang pendapat (pertengkaran).
3. Keteladanan, yaitu pembiasaan dalam bentuk perilaku sehari-hari seperti: berpakaian rapi, berbahasa Yang baik, rajin membaca, memuji kebaikan dan Keberhasilan orang lain, datang tepat waktu.
4. Etika, bertindak dan bersikap patuh.
5. Menghargai, menghargai pegawai lainnya.

I.5.2. Pengertian Remunerasi

Menurut Ruky (2005:9) pengertian remunerasi yaitu imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji.

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Rosenberg (1983), remunerasi mencakup segala bentuk manfaat finansial yang bisa dinikmati oleh pekerja sebagai hasil pekerjaan

Jenis-jenis remunerasi berupa :

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang pada dasarnya diberikan dalam hitungan tahun, misalnya 22 juta dalam setahun. Namun umumnya, gaji diberikan dalam waktu mingguan, bulanan, atau setengah bulan sekali (24 kali dalam setahun). Gaji juga tetap dibayarkan bahkan selama liburan, hari libur, dan cuti yang didapatkan karyawan.

2. Upah

Upah biasanya dibayar dalam tarif jam atau hanya untuk jam kerja efektif saja. Dalam hal ini, perusahaan diwajibkan membayar karyawan saat lembur di hari kerja maupun di luar hari kerja. Ini menjadi bentuk imbalan bagi pekerja karena telah memberikan tenaga dengan baik dan maksimal untuk membantu keberlangsungan perusahaan.

3. Komisi

Penjual biasanya dibayar berdasarkan komisi. Mereka diberi kompensasi berdasarkan penjualan mereka selama periode waktu tertentu, biasanya sebagai persentase dari penjualan.

4. Bonus atau insentif

Karyawan dapat menerima bonus pada berbagai waktu dan karena berbagai alasan. Bonus ini dapat diberikan karena kinerja baik yang diberikan karyawan atau bonus pada akhir proyek maupun bonus liburan akhir tahun.

I.5.3. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Kedisiplinan dalam bekerja juga dapat meningkat dengan dibagi menjadi beberapa jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

1. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut.
2. Aturan Kompor Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

I.5.4. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Apel pagi ialah sebuah upacara yang dimana telah mempunyai tujuan yaitu agar dapat memberikan sebuah arahan pada saat sebelum melakukan sebuah pekerjaan.

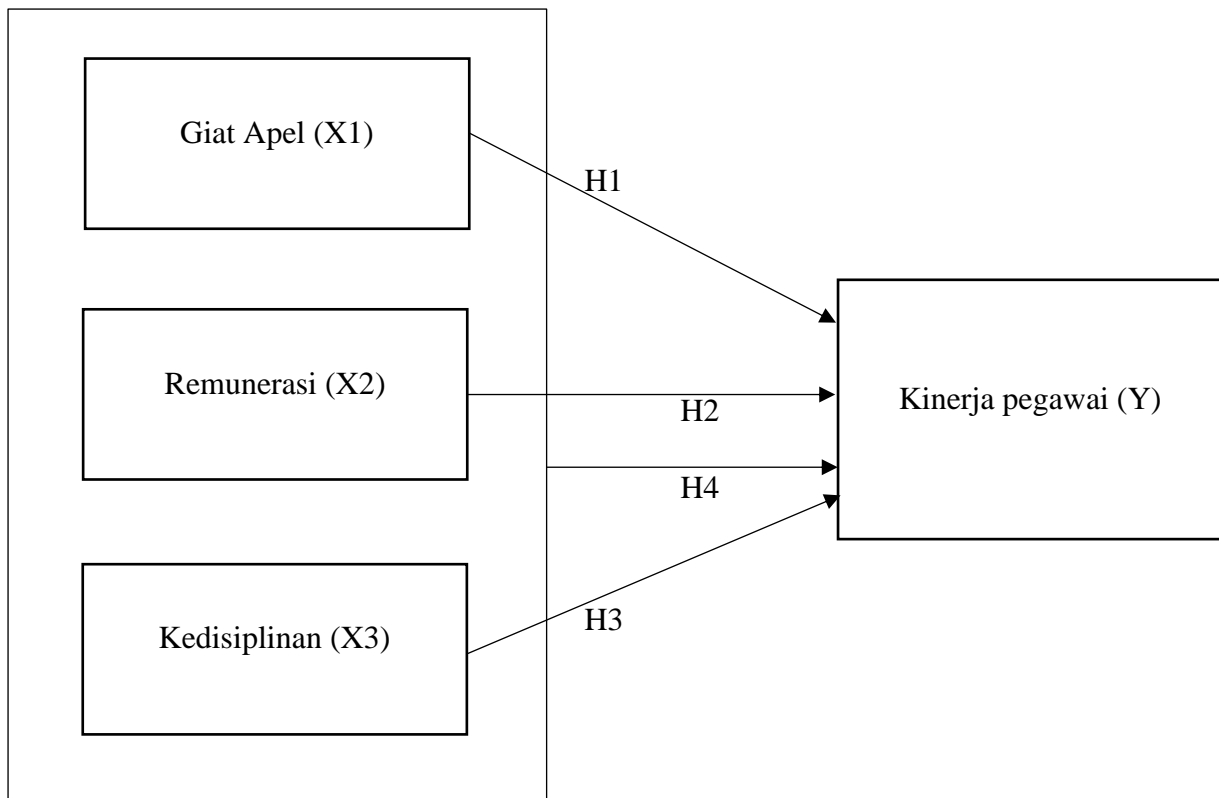
I.6. Penelitian Terdahulu

Tabel I.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuridin Yusuf(2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo	X1 = Kepemimpinan X2 = Tanggung Jawab X3 = Kedisiplinan X4 = Kerjasama Y = Kinerja Pegawai	Berdasarkan Hasil Penelitian. X1, X2, X3, X4 berpengaruh signifikan terhadap Y pada Univesitas Gorontalo
2	Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah(2016)	Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja dan Disiplin kerja	X1 = Kepuasan kerja X2 = Disiplin kerja Y = kinerja pegawai	Pengaruh yang cukup kuat dari X1 dan X2 secara parsial maupun stimulan
3	Dito Aditia Darma Nasution (2019)	Pengaruh Remunerasi dan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	X1 = Remunerasi X2 = Semangat Kerja Y = Kinerja Pegawai	Berdasarkan Hasil Uji T, Remunerasi dan Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan

I.7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diuraikan bahwa Giat Apel berpengaruh terhadap Remunerasi, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Giat Apel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan
- H2 : Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan
- H3 : Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan
- H4 : Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan