

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan aset berharga dalam organisasi karena merupakan sumber keunggulan kompetitif organisasi. Pengelolaan pegawai yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi untuk bersaing, sehingga kontribusi pegawai yang tinggi kepada organisasi merupakan salah satu bentuk keberhasilan pengelolaan pegawai. kedudukan dan peran pegawai yang bekerja untuk negara dan pemerintah, bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan bidangnya, pegawai harus memiliki perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab serta taat terhadap peraturan yang merupakan aspek dalam loyalitas kerja, sehingga adanya loyalitas kerja pada pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Astuti & Prayoga, 2021)

Perkembangan dalam dunia pekerjaan sangat bergantung pada kinerja seorang karyawan dan loyalitas pegawai untuk dapat meningkatkan loyalitas pegawai, instansi melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal pemberian kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja dan peningkatan loyalitas kerja sangat dibutuhkan untuk perkembangan sumber daya manusia di beberapa organisasi, seluruh pegawai harus memiliki rasa loyalitas kerja pada dirinya karena hal tersebut merupakan perilaku setia pegawai pada organisasi yang ditunjukkan melalui pelayanan serta tanggung jawab yang tercemin dalam melaksanakan pekerjaannya (Adinda Bella Priwahyu Fani 2022.)

Memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efektif, kehilangan karyawan berkualitas bisa menjadi masalah bagi perusahaan, suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari segi keterampilan dan

pengetahuan akan dipastikan loyalitas karyawan berjalan dengan baik, pada pengelolaan sumber daya manusia seringkali menemukan masalah yang tidak dapat dihindari rendahnya loyaitas karyawan dalam perusahaan (Ma' ruf & Firdaus, 2021)

Dinas Sosial Kota Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab melaksanakan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial, yang mencakup semua upaya program dan kegiatan yang ditunjukkan untuk mewujudkan, membina dan memelihara, memulihkan dan mengembangkan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan bersama sebagai tanggung jawab pemerintah dan masyarakat salah satu agar mencapai loyalitas, karyawan harus totalitas terhadap perusahaan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, pemimpin harus berusaha agar karyawan mempunyai perasaan yang sama terhadap Perusahaan (Musriyani & Sumidartini , 2023)

Tabel 1. 1
Data Lama Bekerja Dinas Sosial Kota Bandung

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 tahun	31	44%
3 - 4 tahun	30	42%
>5 tahun	9	12%
Total	70	100%

Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa lama bekerja 1-3 tahun sebesar 44% kemudian disusul lama bekerja 3-4 tahun sebesar 42% lalu lama bekerja 5-7 tahun sebesar 12%. Dapat diihat dari data lama bekerja kurang dari lima tahun bekerja diperusahaan .

Loyalitas karyawan kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. loyalitas karyawan dapat terlihat dari sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Sikap karyawan terhadap perusahaan terlihat pada perasaan dan kesediaannya untuk melakukan segala

tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sedangkan perilaku karyawan terlihat pada segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Siagian (2014) berpendapat bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah bekerja ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Hasibuan dalam Hanin et al 2020)

Selain menggunakan data yang diberikan perusahaan, penulis juga melakukan penyebaran *pra-survei* loyalitas karyawan kepada 30 karyawan dinas sosial kota bandung untuk memperkuat hasil data yang sudah diberikan. Berikut adalah *pra-survei* loyalitas yang dilakukan pada karyawan dinas sosial kota bandung.

Tabel 1. 2
Pra-survei loyalitas pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

NO	PERNYATAAN	S	TS
1	Saya menganggap penting untuk taat pada setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi	63,4%	36,7%
2	Saya menyadari bahwa setiap tugas yang saya lakukan memiliki konsekuensi, bertanggung jawab	33,4%	66,7%
3	Saya percaya bahwa kerja sama dalam kelompok dapat mencapai tujuan lebih baik	40%	60%
4	Saya melibatkan diri saya secara aktif dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	33,3%	66,7%
5	Saya melihat pekerjaan ini sebagai bagian dari identitas saya, bukan hanya sebagai sebuah tugas.	44,7%	56,7%

Sumber: diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2 pra survei loyalitas karyawan pada pernyataan Saya menganggap penting untuk taat pada setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi (63,4%) menganggap penting untuk taat pada setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Namun, masih ada (36,7%) karyawan yang merasa tidak sepenuhnya sejalan dengan kepatuhan ini. Ini menunjukkan tingkat kepatuhan

yang cukup baik, tetapi ada ruang untuk peningkatan dalam pemahaman atau penerimaan kebijakan. “Saya menyadari bahwa setiap tugas yang saya lakukan memiliki konsekuensi, bertanggung jawab hanya (33,4%) yang merasa bahwa karyawan menyadari dan bertanggung jawab atas konsekuensi dari tugas mereka, sedangkan (66,7%) merasa kurang bertanggung jawab. Ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman atau kesadaran tentang pentingnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Saya percaya bahwa kerja sama dalam kelompok dapat mencapai tujuan lebih baik (40%) percaya bahwa kerja sama dalam kelompok dapat mencapai tujuan lebih baik, sementara (60%) tidak setuju. Ini menandakan adanya ketidakpercayaan atau kurangnya pengalaman positif dalam bekerja secara kolaboratif di dalam kelompok. Saya melibatkan diri saya secara aktif dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan (33,3%) yang aktif melibatkan diri dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Sebagian besar (66,7%) kurang berpartisipasi aktif dalam peningkatan kualitas, menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses perbaikan pekerjaan. Saya melihat pekerjaan ini sebagai bagian dari identitas saya, bukan hanya sebagai sebuah tugas. (44,7%) menganggap pekerjaan mereka sebagai bagian dari identitas, namun masih ada (56,7%) yang tidak melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar tugas. mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya terhubung secara emosional atau pribadi dengan pekerjaan mereka.

Menghargai kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, ada tantangan dalam hal kesadaran terhadap tanggung jawab pribadi, kepercayaan terhadap kerja sama tim, dan partisipasi aktif dalam peningkatan kualitas pekerjaan. Selain itu, mayoritas karyawan belum melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari identitas mereka, yang bisa berdampak pada keterlibatan emosional dan motivasi jangka panjang dalam pekerjaan mereka. Organisasi mungkin perlu fokus pada upaya peningkatan keterlibatan karyawan, kesadaran akan tanggung jawab, serta memperkuat kolaborasi dan partisipasi aktif karyawan kondisi yang menyangkut dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat para karyawan memiliki perilaku

mentaati peraturan perusahaan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.(Julianti et al., 2024)

Kompensasi imbalan atau bayaran yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan dalam bentuk tenaga dan pikiran. Kompensasi mengacu pada seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, premi, serta tunjangan seperti perawatan kesehatan dan asuransi. Semua kompensasi dibayarkan langsung kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. (Fitri, Marsofiyati, & Wahono, 2023)

Tujuan dari kompensasi untuk mengapresiasi prestasi pekerjaan, menjamin kesetaraan, menjaga dan mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang berkualifikasi, dan memungut biaya kepatuhan. kompensasi finansial langsung. pembayaran rutin seperti gaji, upah, dan insentif, kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan fasilitas yang diberikan perusahaan, kompensasi non-finansial, yang dapat berupa pengakuan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri dan karir. pengukuran kompensasi makan memerlukan penggunaan suatu ukuran. ada beberapa parameter yang dapat dijadikan patokan dalam penelitian kompensasi, antara lain gaji, bonus, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. (Emisa & Susanto, 2023)

Tabel 1. 3
Data Gaji Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

No.	Golongan	UMR Kota Bandung	Gaji yang diterima
1	IV/C	Rp. 5. 866.400	Rp. 7.670.300
2	IV/B	Rp. 5.628.300	Rp. 5.986.600
3	IV/A	Rp. 5.399.900	Rp.5.749.800
4	III/D	Rp. 5.180.700	Rp. 5.572.900
5	III/C	Rp. 3.571.900	Rp. 4.453.100
6	III/B	Rp. 4.575.200	Rp.4.289.400
7	III/A	Rp. 4.768.800	Rp. 3.329.100

Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 merupakan data gaji perbulan karyawan dinas sosial kota bandung yang dikelompokan dalam golongan hasil menunjukan pada golongan III/B dan III/A masih dibawah daftar umr pergolongan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Perubahan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pns

Tabel 1. 4
Pra survei Kompensasi Dinas Sosial Kota Bandung

NO	PERNYATAAN	S	TS
1	Saya percaya dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja	60%	33,97%
2	Saya percaya upah yang diberikan oleh Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya	46,7%	53,3%
3	Saya melihat insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan	33,3%	68,7%
4	Saya puas tunjangan mampu memotivasi semangat kerja	60%	40%
5	Saya puas gaji yang diberikan selalu tepat waktu	46,7%	53,3%

Sumber: diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 Kompensasi pada Saya percaya dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja (60%) percaya bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu memberikan kepuasan dalam bekerja, sementara (33,97%) tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa secara umum fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai, namun ada sebagian karyawan yang masih merasa kurang puas. Saya percaya upah yang diberikan oleh Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya (46,7%) merasa bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, sedangkan mayoritas (53,3%) tidak merasa demikian mengindikasikan bahwa upah yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya dirasakan cukup oleh sebagian besar karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi kerja mereka. Saya melihat insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan (33,3%) yang melihat bahwa insentif

yang diberikan perusahaan selalu mengalami peningkatan, sedangkan mayoritas besar (68,7%) tidak merasakan adanya peningkatan insentif. Ini menunjukkan bahwa kebijakan insentif perusahaan mungkin perlu dievaluasi untuk lebih memberikan kepuasan dan motivasi bagi karyawan. Saya puas tunjangan mampu memotivasi semangat kerja. (60%) puas dengan tunjangan yang diberikan dan merasa bahwa tunjangan tersebut mampu memotivasi semangat kerja mereka, sementara (40%) merasa sebaliknya. Secara keseluruhan, tunjangan perusahaan dinilai cukup baik dalam memotivasi sebagian besar karyawan, tetapi ada ruang untuk peningkatan. Saya puas gaji yang diberikan selalu tepat waktu (46,7%) puas dengan ketepatan waktu pemberian gaji, sementara (53,3%) merasa gaji tidak selalu diberikan tepat waktu. Masalah ketepatan waktu pembayaran gaji ini menjadi perhatian yang dapat memengaruhi kepuasan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

karyawan merasa puas dengan fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, terdapat masalah signifikan terkait dengan upah, peningkatan insentif, dan ketepatan waktu pemberian gaji. Mayoritas karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima tidak memenuhi kebutuhan mereka dan insentif tidak selalu mengalami peningkatan. Perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan peninjauan ulang kebijakan kompensasi dan insentif, serta memastikan ketepatan waktu pembayaran gaji untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai yang saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan sulit mencari karyawan yang baru (Caesariano et al., 2022)

disiplin kerja untuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan apabila melanggar aturan akan diberikan sanksi dan hukuman saling menjaga hubungan antar kemanusiaan karyawan baik itu yang senior maupun yang junior dan dapat bekerjasama dengan tim saling menghargai waktu dan selalu menerapkan pemakaian atribut dalam menjalankan pekerjaan selama berlangsung. (Mahri,2020)

Dinas Sosial Kota Bandung menegakkan disiplin yang tinggi kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitasnya maka Perusahaan perlu membuat peraturan yang ketat dengan tingkat konsekuensi hukuman yang tepat namun tetap dapat membuat karyawan loyal kepada Perusahaan dan disiplin karyawan menunjukkan tingkat kerja

Tabel 1. 5
Data kehadiran karyawan Dinas sosial kota bandung

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Keterlambatan	Izin	Cuti	Alpa	Presentase (%)
April	20	71	45	5	3	2	10%
Mei	20	71	46	7	5	4	17%
Juni	20	71	49	9	8	6	25%

Sumber:Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.5 Tingkat absensi pada karyawan Dinas Sosial Kota Bandung berada diatas batas normal tingkat absensi yang melebihi 10% ini menunjukkan suatu masalah yang terjadi didalam perusahaan. (Mahrizal.2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Untuk memperkuat data penulis melakukan prasurvey mengenai disiplin kerja dengan menggunakan 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pra Survey Disiplin Kerja Dinas Sosial Kota Bandung

NO	PERNYATAAN	S	TS
1	saya mempunyai tujuan dan kemampuan saya untuk perusahaan	63,3%	36,7%
2	saya bahwa keteladanan pimpinan saya untuk mencapai tujuan Bersama	50%	50,1%
3	saya puas perusahaan menerapkan keadilan yang baik	56,7%	43,3%

NO	PERNYATAAN	S	TS
4	saya memiliki pengawasan melekat berfokus pada keberlanjutan konsistensi perusahaan	53,4%	46,7%
5	Saya puas Perusahaan menerapkan aturan sanksi hukuman untuk mengendalikan perilaku ditempat kerja	63,3%	36,7

Sumber:diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 pada pernyataan saya mempunyai tujuan dan kemampuan saya untuk perusahaan (63,3%) merasa bahwa mereka memiliki tujuan dan kemampuan yang relevan untuk perusahaan, sementara (36,7%) tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki visi dan rasa percaya diri yang baik terkait kontribusi mereka terhadap perusahaan, meskipun ada sebagian yang merasa kurang yakin. saya bahwa keteladanan pimpinan saya untuk mencapai tujuan Bersama alam hal pandangan mereka mengenai keteladanan pimpinan, dengan (50%) setuju dan (50,1%) tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan dianggap cukup baik oleh setengah dari karyawan, tetapi masih ada setengah lainnya yang merasa bahwa pimpinan kurang memberikan teladan yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. saya puas perusahaan menerapkan keadilan yang baik (56,7%) responden puas dengan penerapan keadilan dalam perusahaan, sementara (43,3%) merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa bahwa perusahaan cukup adil, ada hampir setengah dari karyawan yang masih merasa keadilan perlu diperbaiki. saya memiliki pengawasan melekat berfokus pada keberlanjutan konsistensi perusahaan (53,4%) merasa bahwa mereka memiliki pengawasan yang berfokus pada keberlanjutan konsistensi perusahaan, sementara (46,7%) tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pengawasan di perusahaan dinilai cukup efektif oleh sebagian besar karyawan, meskipun ada hampir setengah yang merasa pengawasan tersebut bisa lebih konsisten. Saya puas Perusahaan menerapkan aturan sanksi hukuman untuk mengendalikan perilaku ditempat kerja (63,3%) puas dengan penerapan aturan sanksi hukuman untuk mengendalikan perilaku di tempat kerja, sementara (36,7%) merasa tidak puas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa sanksi yang diterapkan

perusahaan berfungsi dengan baik dalam menjaga disiplin, meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang puas.

karyawan merasa memiliki tujuan dan kemampuan yang relevan untuk perusahaan, serta puas dengan penerapan sanksi di tempat kerja. Namun, masih ada area yang perlu perhatian, seperti persepsi tentang keteladanan pimpinan yang terbagi rata, penerapan keadilan, dan pengawasan yang belum dianggap konsisten oleh semua karyawan. Organisasi mungkin perlu lebih fokus pada komunikasi dan penerapan nilai-nilai kepemimpinan, keadilan, dan konsistensi dalam pengawasan untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok Tanpa disipilin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.(Mochamad Rafli Adilah Septiya,2022)

Disiplin kerja memiliki peran penting terhadap keberhasilan Perusahaan dimana dengan disiplin kerja karyawan selalu mentaati segala peraturan yang ada diperusahaan, karyawan dan Perusahaan saling membutuhkan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain dan bahkan dengan peraturan yang dibuat akan membuat karyawan merasa nyaman Hidayati, (2022)

Pengaruh kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loiyalitas karyawan. Apabila kompensasi yang diperoleh karyawan tidak layak dan adil maka niat karyawan untuk bertahan dalam jangka lama akan menurun. Pemberian kompensasi yang baik dan adil juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki ketidakpuasan kerja yang tinggi maka tidak akan bertahan untuk tinggal dan bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Atau sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya retensi karyawan.(Ang dan Edalmen,2024)

Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sopir rental mobil dilumajung didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di lumajung berdasarkan reseach gap bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyaawan. (Hidayati dkk., 2018)

penelitian Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pentingnya kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Bandung. Meningkatkan loyalitas sangat penting untuk mempertahankan pegawai berkualitas dalam jangka panjang karyawan dinas sosial kota bandung menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompensasi, kesadaran terhadap tanggung jawab, kepercayaan terhadap kerja sama tim, dan partisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun, hasil survei menunjukkan adanya kesenjangan di beberapa area, seperti tingkat tanggung jawab pribadi, kepercayaan dalam kerja tim, dan kesadaran akan pentingnya pekerjaan sebagai bagian dari identitas diri. kompensasi yang diterima oleh pegawai juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas. Data menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan, tetapi ada ketidakpuasan terkait upah, insentif, dan ketepatan waktu pemberian gaji. Kesenjangan ini dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Disiplin kerja juga faktor penting yang berhubungan dengan loyalitas. Data absensi menunjukkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi, yang menunjukkan adanya masalah disiplin. Hasil survei disiplin kerja juga menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki tujuan yang jelas dan merasa puas dengan aturan sanksi yang diterapkan, ada ruang untuk perbaikan dalam hal kepemimpinan dan penerapan keadilan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berpendapat bahwa insentif yang tepat perlu dilakukan untuk suatu Perusahaan agar mendapat sumber daya manusia yang handal. Untuk itu penulis merasa tertarik menganalisis masalah dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sehingga penulis dapat memaparkan beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana gambaran responden mengenai kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui gambaran responden mengenai kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian membantu dalam pengembangan pengetahuan baru dan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai fenomena, masalah, atau isu yang ada di dunia ini, adapun Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Metode Teoritis

Penelitian memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas pegawai

2. Manfaat praktis

Memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia dengan memahami pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas pegawai untuk meningkatkan yang lebih efektif.

- a) Manfaat bagi peneliti, memberikan wawasan untuk mengembangkan pengetahuan yang terkait dengan bidang kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas pegawai.
- b) Manfaat bagi perusahaan, membantu perusahaan dalam memahami bahwa loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi, ada juga faktor disiplin kerja yang mungkin memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c) Manfaat bagi pembaca, memberikan informasi dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan manajemen dan berbagai bentuk manajemen yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang memiliki objek sejenis dalam penelitian ini.

