

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting. Untuk itu, dalam pemeliharaan pegawai maka akan tercipta kinerja pegawai yang baik.

Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2009:50): Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna menjadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar dimaksud

dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting. Sehingga disiplin kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar

dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005: 444).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2009:10) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Dengan kata lain, adanya sikap disiplin dari pegawai akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja yang sangat baik bagi keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan dari pegawai tersebut.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2005:193), disiplin kerja karyawan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil. Untuk menegakkan disiplin pegawai dalam suatu organisasi diperlukan peraturan-peraturan dan sanksi hukum yang dikenakan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan.

Terkait dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo. Hal tersebut didasarkan pada masalah yang ditemukan pada fase pra penelitian yang dilakukan. Masalah yang ditemukan yakni terkait dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo belum begitu baik, disamping kualitas kerja yang masih kurang baik. Kuantitas kerja pegawai yang belum sepenuhnya mampu dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja yang ada tidak berimbang dengan waktu kerja atau target waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

Masalah mengenai kinerja sangatlah jelas dapat dijelaskan oleh sikap disiplin kerja yang masih kurang, hal tersebut karena kurang patuhnya pegawai terhadap sistem pengendalian intern yang dibangun, misalnya prosedur keuangan yang tidak dilaksanakan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Disamping itu, ketepatan waktu pegawai untuk masuk kantor

yang masih tidak sesuai jam kantor (sering terlambat) hingga waktu istirahat terlalu panjang sehingga dapat dikatakan pegawai masih kurang disiplin serta jam pulang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kantor. Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti merumuskan judul penelitian ini sebagai berikut: **Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai masih kurang baik yang dapat dilihat dari kerja pegawai dalam hal kualitas kerja yang belum maksimal. Jumlah pekerjaan yang dirasakan masih banyak sehingga target tidak sesuai dengan kenyataan yang dapat dicapai.
2. Pegawai masih kurang disiplin yang dapat dilihat dari jam masuk yang terlambat, jam istirahat yang panjang serta waktu pulang yang terlalu cepat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni “apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo?.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Sekretariat Daerah (Setda) Kota Gorontalo.