

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi oleh organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu instansi sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam suatu instansi sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor yang mendasar yang menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan demi meningkatkan produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai BPN harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan disiplin pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pengamatan di Kantor Wilayah Kementrerian Agraria/ Badan Pertanahan Provinsi Gorontalo menunjukkan fenomena-fenomena sebagai berikut: 1) masih adanya pegawai yang belum mamanafaatkan waktu secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, 2) masih adanya

pegawai yang hanya membebankan pekerjaan yang sudah diberikan dan dipercayakan untuknya kepada pegawai lain, 3) masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Hal ini didasari oleh teori Bernandin, H. John dan Russell, Joyce E. A dalam Dodi (2013: 4) mengatakan kinerja sebagai "*Performance is the record of outcome produced on a specified job function of activity during a specified time period*", dimana menurut pengertian tersebut mengungkapkan bahwa kinerja sebagai hasil yang bersifat *output* yang dihasilkan selama periode tertentu. Ada enam kriteria utama yang dapat dinilai dari kinerja tersebut yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu (4) efektifitas biaya (5) kebutuhan pengawasan (6) pengaruh interpersonal. Hal ini tentunya akan berdampak pada tidak terkontrolnya tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, yang secara langsung akan berdampak pula pada kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2003:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada seseorang. Kinerja pegawai pada kantor Wilayah Kementerian Agraria/ Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo belum tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hasil observasi awal penelitian dilihat dari data tahun 2015 menunjukkan terdapat beberapa realisasi program yang belum mencapai sasaran antara lain: (1) Prona dengan target 5.850Bid dan capaian kinerja 99,32%, (2) UKM dengan target 400Bid dan capaian kinerja 97,50%, (3) MBR dengan target 300Bid dan 94,67%, (4) jumlah bidang tanah yang

diredistribusikan dengan target 500Bid dan capaian kinerja 48,60%, dan (5) terselenggaranya kajian kasus pertanahan dengan target 10 laporan dan capaiannya 60,00%.

Data awal yang dikemukakan di atas menunjukkan indikasi belum maksimalnya kinerja unit kerja ini. Kondisi tersebut dapat saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam capaian kinerja. Menjurut Hasibuan (2008:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Masih terdapat pegawai belum memanfaatkan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Masih adanya pegawai yang hanya membebankan pekerjaan yang sudah diberikan dan dipercayakan untuknya kepada pegawai lain

- 3) Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang penulis angkat adalah sebagai berikut: seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agraria/ Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agraria/ Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam instansi

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami disiplin kerja dan kinerja pegawai

2) Bagi instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan instansi tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya disiplin kerja dan kinerja pegawai.