

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

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

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

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh 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.

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.

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma.

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. Ada 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.

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.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo . Hal tersebut didasarkan pada masalah yang ditemukan pada fase pra penelitian yang dilakukan. Masalah yang ditemukan yakni terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo belum begitu baik, di samping 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. Di samping 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 terkdang pegawai hanya aktif dalam sosial media

sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target. Hal ini dibuktikan oleh daftar jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja 3 tahun terakhir terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Daftar jumlah pegawai yang melanggar disiplin pada Dinas Sosial, Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.**

<b>Tahun</b>	<b>Bentuk Pelanggaran Disiplin</b>	<b>Jumlah</b>
<b>2014</b>	Datang terlambat	20
	Absen/alpa	15
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	10
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>
<b>2015</b>	Datang terlambat	13
	Absen/alpa	20
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	15
<b>Jumlah</b>		<b>58</b>
<b>2016</b>	Datang terlambat	15
	Absen/alpa	11
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	5
	Etika perilaku	11
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa bentuk pelanggaran disiplin pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo selama 3 (tiga) tahun terakhir yakni jumlah pegawai karyawan melanggar disiplin mengalami kenaikan, dimana tahun 2014 terdapat 55 orang dari total karyawan yang ada sebanyak 113 pegawai, untuk tahun 2015 mengalami kenaikan pelanggaran disiplin yakni sebanyak 58 orang dari total pegawai sebanyak 113 pegawai. Sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan

pelanggaran disiplin, yakni sebanyak 42 orang dari total pegawai sebanyak 113 orang. Namun walaupun ditahun 2016 mengalami penurunan pelanggaran, tetapi untuk jenis pelanggaran disiplin pada pegawai yang sering datang terlambat justru mengalami peningkatan yakni dari 13 orang ditahun 2015 meningkat menjadi 15 orang ditahun 2016, namun untuk bentuk pelanggaran yang lain mengalami penurunan, namun secara keseluruhan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin masih mengalami fluktuasi.

Melihat keadaan yang demikian, maka harus diantisipasi secepatnya oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo, karena jika seorang karyawan memiliki kinerja yang buruk, biasanya perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja terhadap pegawai yang kurang dipertegas. Akibatnya dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Seperti kualitas yang ditentukan oleh pegawai masing kurang optimal diantaranya dalam proses penyelesaian tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas kerja pegawai sering menyelesaikan perencanaan kerja yang telah ditetapkan.

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Seperti pegawai masih kurang disiplin yang dapat dilihat dari jam masuk yang terlambat, jam istirahat yang panjang serta waktu pulang yang terlalu cepat.

**Tabel 1.2**  
**Beberapa Bidang Yang Ada Pada Dinas Sisoal Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo**

NO	BIDANG / BIDANG
1.	Sekertariat
2.	Bidang rehabilitas sosial
3	Bidang perlindungan jaminan sosial
4	Bidang kelembagaan dan mitraan
5	Bidang pemberdayaan sosial fakir miskin

**Tabel 1.3**  
**DATA PEGAWAI DINAS SOSIAL PP DAN PA PROVINSI GORONTALO**  
**MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN**

I. Jumlah Pegawai Dinas Sosial, P3A Provinsi Gorontalo Tahun 2018 :  
 113 Orang

Menurut Golongan :

Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
Golongan IV	7	4	11
Golongan III	31	45	76
Golongan II	15	9	24
Golongan I	2	-	2
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>113</b>

Menurut Pendidikan :

Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
SD	1	0	1
SLTP	0	0	-
SLTA	18	11	29
D1 / D3	2	-	2
D IV / S1	26	39	65
S2	8	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>113</b>



Esselon :

Esselon	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
II	1	-	1
III	3	3	6
IV	9	9	18
Staf	42	46	88
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>113</b>

## II. Jumlah Pegawai Tidak Tetap :

PTT	JUMLAH	ANGGARAN (Rp)
APBD	18 Orang	421.920.000,-
APBN	10 Orang	

Situasi seperti ini yang dialami pegawai kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo ini tentu saja berdampak meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris dengan disiplin kerja karyawan yang menjadi salah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Jika ini tidak diantisipasi secepatnya, maka kondisi di atas dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk mendisiplinkan pegawai,

guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal, demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, meningkatkan bahwa optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan pada saat iniliah faktor disiplin kerja sangat berperan.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut di atas, 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 Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo .

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai yang sering kali tidak tepat waktu dari jam kerja yang telah ditentukan diantaranya dalam proses penyelesaian tugas.
2. Dari kuantitas kerja pegawai sering menyelesaikan perencanaan kerja yang telah ditetapkan dengan minimnya kesadaran pegawai terhadap tugas yang diberikan.
3. 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 identifikasi masalah tersebut penulis merumuskan masalah peneliti sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo .”

### **1.4 Tujuan Penelitian.**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat penelitian.**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam dalam melakukan penelitian maupun pemahaman tentang motivasi. Manfaat penelitian ini sebagai informasi bagi seluruh pihak yang terlibat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Untuk praktisi : diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.

- b. Untuk akademis : diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang motivasi kerja dan kinerja yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori ilmu pemerintahan.
- c. Untuk peneliti : penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai