

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar adalah cara yang benar untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai titik puncak yang diinginkan. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Setiap perusahaan perlu memelihara disiplin pegawainya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin pegawai yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan bisnis perusahaan. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi dalam penegakan disiplin kerja tersebut. Para pegawai bisa saja tidak puas karena merasa tidak diperlakukan secara adil, sehubungan dengan sumbangan-sumbangan yang telah diberikan kepada

perusahaan. Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para pegawai dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Disiplin dicerminkan oleh kepatuhan terhadap waktu, ketaatan terhadap aturan dan bersedia menerima hukuman atau pelanggaran. Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, kehadiran pegawai di tempat kerja, serta perilaku pegawai di tempat kerja merupakan indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 1.1 Fenomena disiplin kerja Dinas Koperasi UKM
Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2019**

NO	Pelaksanaan disiplin	Peraturan Disiplin	Realisasi Disiplin
1.	Tepat waktu masuk kerja	Jam 08.00 wib	Terlambat 10 menit
2.	Tepat waktu pulang kerja	Jam 16.30 wib	Sesuai peraturan
3.	Kehadiran rapat kerja	5 menit sebelum rapat	Terlambat 15 menit
4	Waktu istirahat kerja	Jam 12.00 wib s/d 13.00 wib	Terlambat 15 menit
5	Kehadiran di tempat kerja	Selalu siap	Mangkir

Sumber data: data internal Dinas koperasi UKM perindustrian dan perdagangan Provinsi Gorontalo

**Tabel 1.2 Fenomena Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM
Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo per 31 Desember**

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2017		2018		2019	
		Target	Ratio	Target	Ratio	Target	Ratio
1.	Orientasi Pelayanan	100 %	85 %	100 %	80 %	100 %	85 %
2.	Integritas	100 %	85 %	100 %	85%	100 %	80%
3.	Komitmen	100 %	85 %	100 %	87 %	100 %	87 %
4.	Disiplin	100 %	75 %	100 %	70%	100 %	70 %
5.	Kerjasama	100 %	85 %	100 %	87 %	100 %	80 %
6.	Kepemimpinan	100 %	85 %	100 %	85%	100 %	80%

Sumber data: Data hasil penelitian kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan paparan Diatas sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang di nilai belum terlalu maksimal sesuai target. Dari masalah tersebut di duga terjadi karena kedisiplinan kerja yang rendah, dimana kurangnya kedisiplinan di bawah target penilaian kinerja pegawai terhadap 97 orang dilihat dari aspek Orientasi

Pelayanan, Integritas, Komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, sehingga masih banyak pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja sehingga belum bisa memenuhi kesesuaian waktu dalam penyelesaian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan. Kemudian bisa mempengaruhi jumlah produksi kinerja dan kesesuaian dalam produksi yang berlaku sebagai pelaksanaan kegiatan ataupun rencana organisasi.

Menurut Hasibuan (2013: 89) mengatakan bahwa salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan disiplin kerja organisasi terhadap pegawai sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan / organisasi dengan kinerja yang baik.

Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun. Dilakukan pada setiap akhir desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir januari tahun berikutnya, hal ini merupakan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri tidaklah semudah seperti membolak-balikkan telapak tangan manusia, mereka (pegawai) dalam hal kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan masih tergantung terhadap pribadi masing-masing pegawai.

Kinerja pegawai merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengolahan sumber daya bagi suatu organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah disiplin kerja. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah disiplin pegawai terhadap organisasi di tempat bekerja.

Kinerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Pegawai dengan kinerja yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Kinerja mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada, agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik.

Kinerja membuat pegawai lebih ber hati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula usaha pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai terhadap organisasi / perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. pegawai merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi / perusahaan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Sebagaimana tabel Diatas telah menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja.

Kinerja seperti hubungan psikologis antara pegawai dengan perusahaan, Pegawai dengan kedisiplinan organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkedisiplinan rendah. Disiplin kerja yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Kinerja yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Disiplin menjadi salah satu instrumen yang penting dalam suatu organisasi. Tujuan dari kedisiplinan kerja adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Disiplin kerja yang

dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai, serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Kedisiplinan pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo dapat diartikan tidak hanya terpaku pada bidang mereka. Menurut salah satu narasumber, ada pegawai yang disiplinnya bagus, maka akan meningkatkan tingkat kinerja. Ada pula pegawai yang kedisiplinan sedang atau biasa-biasa saja, maka kinerja juga akan biasa-biasa saja, sehingga jenjang karir pegawai tersebut hanya *stagnant* dan tidak akan meningkat.

Menurut hasil observasi awal penelitian, dalam hal ini lembaga atau perusahaan hanya mengakomodir. Selain perusahaan sudah melakukan pelatihan terhadap pegawai dan memelihara dengan baik pegawai yang merupakan aset tersebut, namun semua kembali lagi ke dalam pribadi masing-masing karyawan Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta disiplin kerja yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentuk disiplin kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola.

Disiplin kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Sebagai lembaga yang sudah berdiri cukup lama, Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo tentunya juga memiliki komitmen organisasi yang dijadikan panduan oleh pegawai-pegawainya. Diantaranya seperti waktu masuk kerja, waktu pulang kerja, dan kehadiran rapat kerja.

Menurut responden disiplin kerja diterapkan sejalan dengan berjalannya pekerjaan sehari-hari dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Disiplin kerja yang positif dan diterapkan oleh pegawai sudah pasti akan meningkatkan kinerja dari pada pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pribadi masing-masing pegawai, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti.
2. Tidak adanya kreativitas dan inisiatif dalam mengembangkan disiplin pribadi masing-masing pegawai, berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.
3. Kurangnya kinerja pegawai dalam waktu penyelesaian pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo itu sendiri, berdasarkan hasil penelitian awal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi 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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian pedoman dengan teori, terutama teori kinerja pegawai yang dapat di pelajari atas stakeholder terkaiat . pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

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 perusahaan Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.