

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, bakat, usaha, pengetahuan, tenaga dan perasaan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia ini akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan melalui rangkaian perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi terutama di era globalisasi ini. Globalisasi merupakan kecenderungan organisasi atau perusahaan untuk memperluas penjualan, kepemilikan, dan atau manufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri, lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi, dan lebih banyak kompetisi berarti lebih banyak tekanan terhadap organisasi atau perusahaan (Dessler, 2017). Dalam kondisi kompetisi global dan kemajuan teknologi seperti ini organisasi dihadapkan dengan berbagai permasalahan baru, salah satunya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan mempengaruhi daya tahan dan daya saing serta masa depan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang tersedia saat ini, namun pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Dessler (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses dalam melakukan pelatihan, penilaian, memberi kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja pegawai, dan keadilan pegawai serta kesehatan dan keselamatan kerja. Jika MSDM dalam suatu organisasi dapat dikelola dengan baik, tentunya *output* yang didapatkan akan optimal dan kegiatan yang dilakukan akan mudah. Salah satu faktor penting manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah kinerja.

Kinerja tidak akan timbul secara mudah, namun kinerja pegawai akan timbul melalui internal yang berasal dari dalam individu atau seseorang tersebut dalam bentuk sikap, kemampuan, keahlian dan pengetahuan dan timbul secara

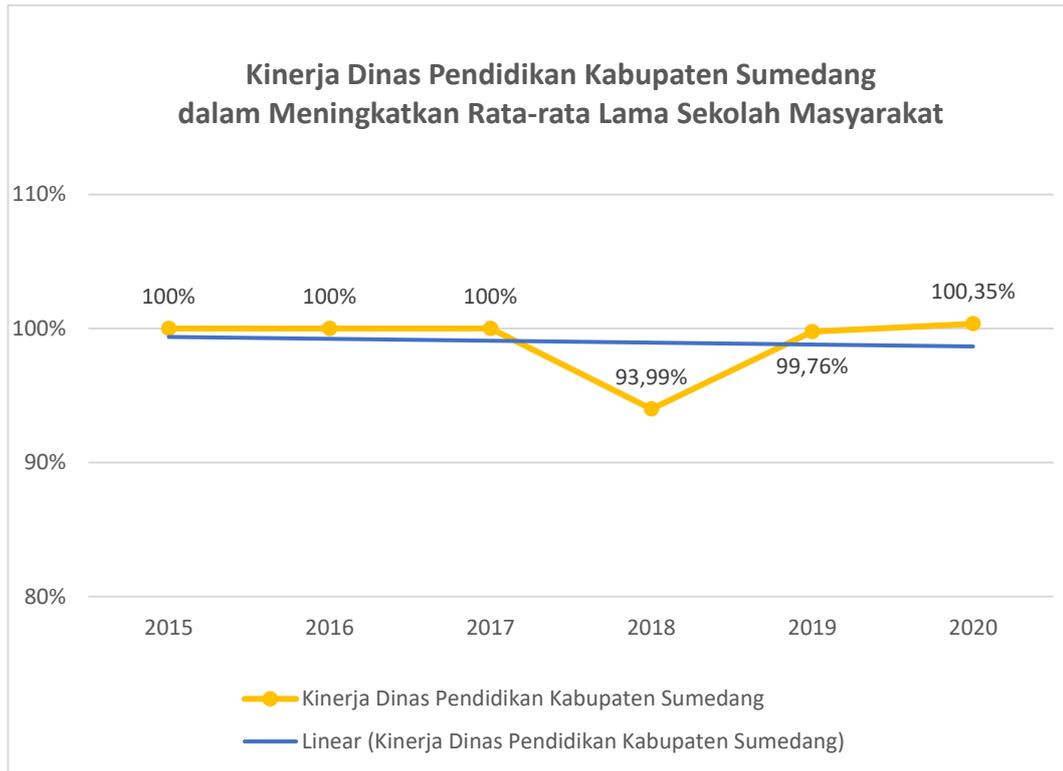
eksternal yang dipengaruhi sumber daya pendukung, rekan kerja, alat kerja, lingkungan sosial dan perilaku manajemen (Mangkunegara, 2013). Menurut Armstrong (2014) kinerja merupakan hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu seorang pegawai dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Kinerja akan berjalan dengan maksimal apabila organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendorong pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta mengembangkannya secara optimal. Menurut Mathis & Jackson (2017) kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain: motivasi kerja, disiplin dan *turnover, retaining employees*, rekrutmen, kepuasan kerja, komitmen, *employee engagement*, loyalitas, dan faktor pendorong retensi yang dapat membantu pegawai berkinerja tinggi.

Disiplin kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Stoner (2012) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kesadaran seorang pegawai untuk patuh terhadap semua aturan pada perusahaan dan menaati norma sosial yang ada. Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Faktor kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai dalam setiap waktu. Seorang pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan yang dilakukan oleh atasan, tidak akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, akan taat terhadap aturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik jika dibandingkan dengan pegawai malas yang tidak dapat mengoptimalkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Terciptanya kinerja pegawai agar berjalan efektif, tidak hanya didorong oleh disiplin kerja tetapi juga dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah suatu tindakan yang menyebabkan seseorang mampu menyalurkan dan mendukung dirinya untuk giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang ingin dicapai secara optimal.

Seseorang dalam suatu organisasi tentunya memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan dan pengalaman dalam membentuk harapan kerja untuk dirinya dan organisasi dengan berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan. Menurut McClelland dalam Robbins & Judge (2019) Kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Seorang pegawai akan bekerja secara maksimal apabila kebutuhan dasar karyawan tersebut dapat terpenuhi serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang bertanggung jawab penuh dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan melakukan evaluasi serta pertanggungjawaban terhadap tugas dalam bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang. Sebagai sebuah organisasi, ketercapaian visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang ditentukan berdasarkan kerja sama antara seluruh sistem organisasi, bidang, staf, dan unit pelaksana teknis dengan tugas, pokok, dan fungsi yang telah dibetuk. Kerja sama seluruh sistem pada setiap bidang dan staf menjadi penentu terhadap keberhasilan program kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Kinerja pegawai akan menjadi bentuk kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Namun masih terdapat kendala pada kinerja organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Hal ini juga tergambar dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang belum maksimal, berikut ini merupakan gambar kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang:

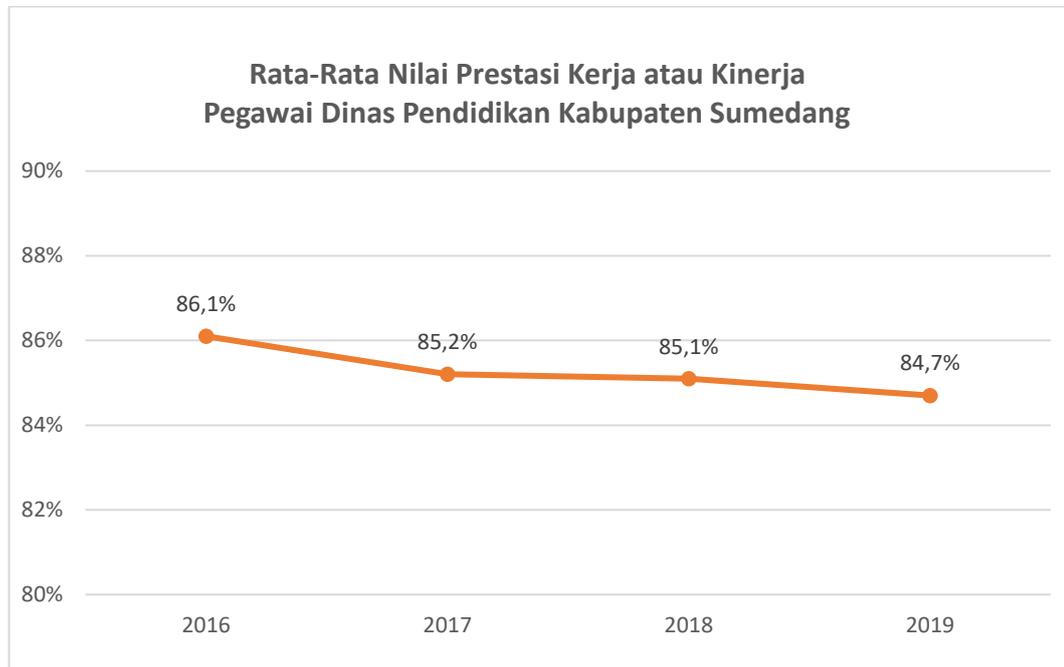


Sumber: LKIP Kabupaten Sumedang

Gambar 1.1
Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Berdasarkan Gambar 1.1 terdapat penurunan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam meningkatkan rata-rata lama sekolah masyarakat Kabupaten Sumedang, pada tahun 2018 penurunan kinerja berada dititik yang paling rendah yaitu mencapai 93,99% dalam pencapaian kinerja, dan pada tahun 2020 merupakan titik yang paling tinggi dalam pencapaian kinerja yaitu mencapai 100,35%. Pengukuran kinerja yang dilakukan untuk melakukan penilaian keberhasilan pelaksanaan program Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang berdasarkan indikator dalam meningkatkan rata-rata lama sekolah masyarakat Kabupaten Sumedang pertahunnya dengan membandingkan target dan realisasi. Adanya penurunan yang dialami disebabkan kurangnya pemerataan fasilitas Pendidikan yang diberikan dan masih lemahnya sistem pengawasan serta pembinaan kualitas tenaga pendidik. Kemudian kenaikan yang terjadi disebabkan oleh adanya aturan yang berbeda pada tahun 2019 sehingga target yang diberikan

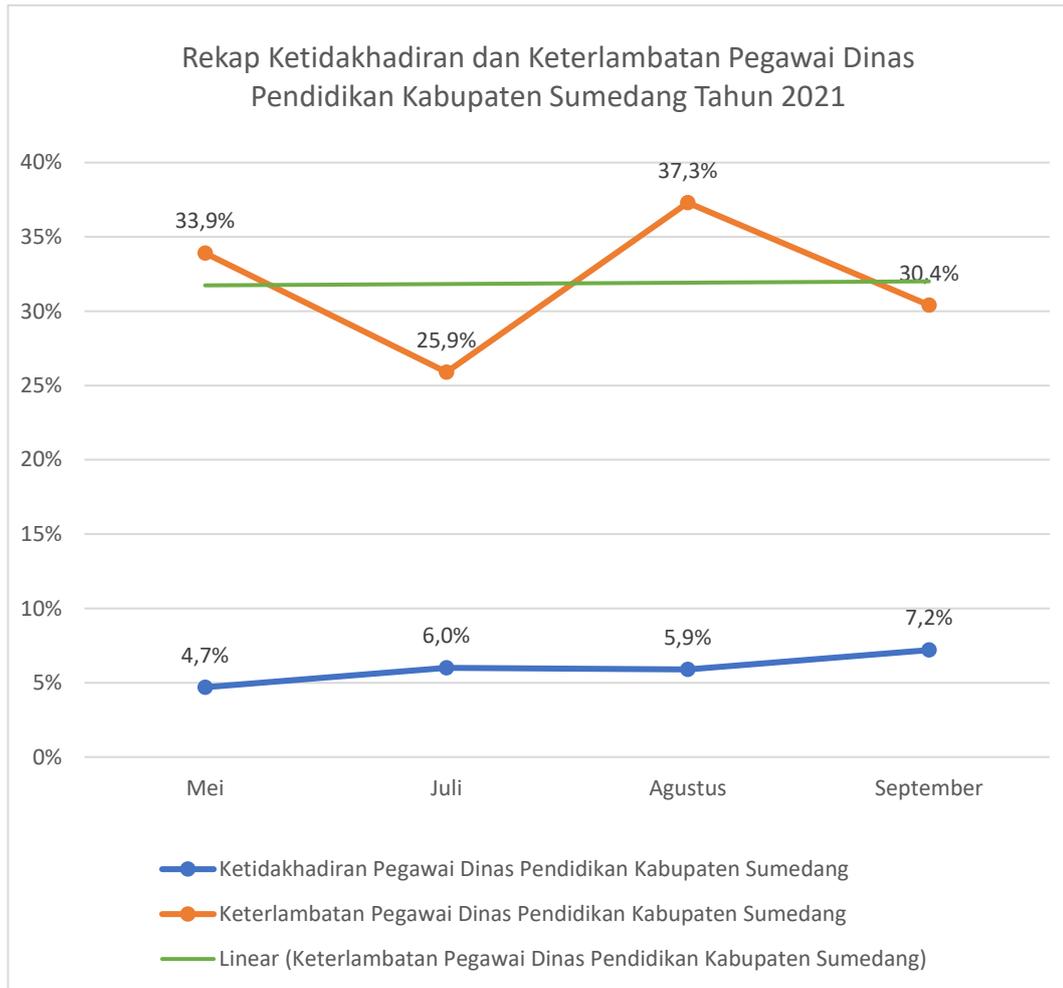
tidak sama dengan tahun sebelumnya. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang pun mengalami kendala sebagai berikut:



Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Gambar 1.2
Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Berdasarkan Gambar 1.2 terdapat penurunan nilai prestasi kerja atau kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Terjadi penurunan terus menerus setiap tahunnya, tahun 2019 adalah tahun dengan rata-rata nilai kinerja terendah yaitu 84,9% sedangkan tahun 2016 merupakan tahun dengan rata-rata nilai kinerja tertinggi yaitu 86,1%. Mathis & Jackson (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta beberapa faktor lainnya. Dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai masih tinggi yang diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang (data diolah)

Gambar 1.3
Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai

Berdasarkan Gambar 1.3 menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Terjadi kenaikan ketidakhadiran, bulan September merupakan kenaikan tertinggi sebesar 7,2. Selain itu, keterlambatan mengalami kenaikan, bulan Agustus merupakan kenaikan tertinggi sebesar 37,3% dan keterlambatan terendah pada bulan Mei sebesar 25,9%.

Menurut Rivai (2013) hasil penilaian dapat menjelaskan bahwa kinerja organisasi dicerminkan oleh kinerja pegawai, dengan demikian masih terdapat masalah pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa apabila organisasi dapat mendorong para pegawai melakukan disiplin kerja dalam

melaksanakan tugasnya kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan apabila pegawai dapat termotivasi maka akan menimbulkan perilaku kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Dijelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis memiliki alasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan yang menjelaskan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, memperkuat teori hubungan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti dalam peningkatan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam meningkatkan Kinerja melalui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.