

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat Samsuni (2017, hlm. 114) bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dianggap memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Dimana, mutu kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap mutu organisasi. Samsuni (2017, hlm. 116) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka dari itu, kinerja/hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan keterlibatan pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka perlu adanya manajemen terhadap SDM dengan optimal untuk memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (PPPPTK IPA), sesuai Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, merupakan Lembaga yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Dengan beberapa fungsi yaitu: 1) Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 2) pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; 3) fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; 4) pelaksanaan kerja

sama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 5) evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan 6) pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK.

Dalam pelaksanaan beberapa fungsi tersebut, Widyaiswara menjadi salah satu pegawai dalam kelompok jabatan fungsional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, dan/ atau melatih PNS dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah (Permenpan RB No.22 Tahun 2014). Apabila dikaitkan dengan fungsi PPPPTK IPA, maka widyaiswara merupakan pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap fungsi fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Pada tahun 2020, PPPPTK IPA menetapkan 1 (satu) sasaran kegiatan yaitu “Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan”, dengan hasil tingkat ketercapaiannya itu masuk dalam kategori sangat baik. Dengan indikator kinerja kegiatan yang ditetapkan, yaitu “Jumlah Guru yang Mengikuti Pelatihan Guru Penggerak”, hasilnya menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan tersebut telah sesuai dengan rencana strategis PPPPTK IPA, dengan tingkat ketercapaian sasaran kegiatan adalah sebanyak 10.462 orang. Dengan capaian realisasi output guru yang mendapatkan peningkatan kompetensi bidang IPA mencapai 642,11% dari target, dengan capaian 5.047 orang dari target sebesar 786 orang.

Sesuai dengan salah satu tugas Widyaiswara yaitu melaksanakan Dikjartih PNS, dapat dikatakan bahwa dalam hal ini dengan ketercapaian sasaran kegiatan pelatihan di PPPPTK IPA tersebut dengan kategori sangat baik. Widyaiswara sebagai pegawai yang berperan dalam melaksanakan Dikjartih dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka, kinerja Widyaiswara menjadi salah satu faktor tercapainya sasaran tersebut. Kinerja yang baik, terlihat dari kesesuaian output kerja yang dihasilkan dengan target/sasaran yang telah ditetapkan.

Namun dalam hal ini, kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil, tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Sebagaimana definisi kinerja menurut Arianty (2014, hlm. 147), bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Enny (2019, hlm. 115), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah: 1) Kemampuan dan keahlian; 2) pengetahuan; 3) rancangan kerja; 4) kepribadian; 5) motivasi kerja; 6) kepemimpinan; 7) gaya kepemimpinan; 8) budaya organisasi; 9) kepuasan kerja; 10) lingkungan kerja; 11) loyalitas; 12) komitmen; dan 13) disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Farida dan Hartono (2015, hlm. 43) menjelaskan bahwa “karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi–sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan dalam Widyastuti, 2017, hlm. 1). Dengan hal itu, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu : 1) Hadir tepat waktu; 2) Mengutamakan presentase kehadiran; 3) Mentaati ketentuan jam kerja; 4) Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien; 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya; 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi; 7) Memiliki sikap yang baik, kreatif, dan inovatif dalam bekerja (Setiawan dalam Arif, Maulana, dan Lesmana, 2020, hlm. 109).

Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa jurnal, analisis deskriptif dari masing-masing jurnal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa (Ni Luh Sekartini, 2016), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan

bekerja etis. Kemudian, indikator dari kinerja terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama. Hasil dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru) (Meilany dan Ibrahim, 2015), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang, artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Kemudian, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Adapun, hasil penelitian jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan X dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Vani dan Sridadi, 2020), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa berdasarkan data dari masing-masing SMPN di Kecamatan X, terlihat bahwa belum semua guru mematuhi peraturan dalam mengajar. Kemudian dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Profesi, diperoleh hasil kinerja rata-rata yang dapat dikatakan rendah, serta berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Apabila disiplin meningkat/ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Dari beberapa penelitian di atas, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, memang pada nyatanya memiliki peran khusus terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Namun, pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi saat ini tidak dapat dipungkiri. Maka dari itu, agar peraturan organisasi dapat

berfungsi secara efisien dan efektif, perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan. Tindakan pendisiplinan tersebut harus dilakukan dengan tujuan pembinaan dan bukanya penghukuman. Yang pada dasarnya, disiplin kerja ialah upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan terkait teori-teori di atas, peneliti merasa tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam terkait disiplin kerja sebagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Widyaiswara di PPPPTK IPA melalui proses penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (P4TK IPA) Bandung”.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang penulis rumuskan diantaranya ialah:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA?
2. Bagaimana kinerja pegawai widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (PPPPTK IPA).

### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui disiplin kerja pegawai Widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA.
- b. Mengetahui kinerja pegawai widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA.

- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Widyaiswara di lembaga PPPPTK IPA.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memberikan bukti empiris terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi secara umum terkait penerapan disiplin kerja di lembaga Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (PPPPTK IPA), sehingga penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu beserta wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada lembaga, terkait penerapan disiplin kerja dalam upaya peningkatan serta perbaikan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

- c. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah dan memberikan kontribusi keilmuan terkait pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

### **1.5. Struktur Organisasi Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, peneliti menyusun struktur organisasi skripsi melalui uraian sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta struktur organisasi skripsi.
2. BAB II Kajian Pustaka, pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung variabel penelitian (disiplin kerja dan kinerja pegawai), penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.
3. BAB III Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang desain penelitian, partisipan penelitian, lokasi, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.
4. BAB IV Temuan dan Pembahasan, pada bab ini berisi pembahasan tentang temuan dari hasil penelitian.
5. BAB V Simpulan dan Saran, pada bab ini berisi kesimpulan terhadap hasil penelitian peneliti, serta beberapa saran yang diberikan oleh peneliti.