

4. BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era global saat ini seluruh negara-negara di seluruh dunia iumendapati masalah yang semakin banyak serta solusi yang harus digunakannya yang bervariasi, terutama pada dunia kerja saat ini. Persaingan global dalam dunia kerja terutama pada organisasi-organisasi saat ini harus mampu bersaing dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten.

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (stakeholder) juga bisa berupa shareholder. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya dengan mempunyai pegawai yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Untuk itu pegawai harus memiliki kinerja yang baik (motivasi, insentif, dan lain sebagainya) dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih.

Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Organisasi-organisasi di Indonesia semakin selektif merekrut para pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja pegawai menjadi hal yang dapat mempengaruhi seberapa besar tercapainya target suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya.⁵

Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam

menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri.⁶ Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya. Ada asumsi bahwa semakin ringan beban kerja yang diberikan semakin cepat juga penyelesaiannya. Namun, tidak demikian pula asumsi itu selalu benar.

Terkadang beban kerja ringan malah menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal itu sebagai akibat dari karyawan merasa dirinya sudah tidak bisa dipercaya lagi ataupun merasa dirinya kurang berkontribusi terhadap kerjanya sehingga menimbulkan kemalasan untuk bekerja walaupun beban kerja yang diberikan cukup ringan. Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Untuk menilai kinerja, ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur.

Kinerja dari karyawan sangatlah penting guna memberikan kontribusi terhadap tercapainya kemajuan perusahaan, kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat (Abdillah & Wajdi, 2011).

Dari pemaparan diatas kita dapat menyimpulkan suatu masalah yang menarik yang berkaitan dengan keberlangsungan suatu perusahaan yaitu kinerja pegawai. Dimana kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Sebagaimana telah disebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan suatu organisasi.

Dengan demikian, suatu organisasi harus berupaya dapat menjamin kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang peneliti fokuskan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil di Kabupaten Kabupaten Bandung Barat

No.	Bagian Pekerjaan	Target Sasaran Kinerja (%)	Penilaian Kinerja (%)		
			2017	2018	2019
1.	Sekretariat	100	79,09	80,14	77,98
2.	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan		80,41	85,01	80,69
3.	Informasi Adminitrasi Kependudukan		82,22	83,95	81,52
4.	Pelayanan Pencatatan Sipil		81,34	84,45	80,25
5.	Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan		79,01	82,78	84,28
Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai			80,41	83,25	80,94

Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan tabel 1 di atas, penilaian hasil kerja (kinerja) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami naik turun dan belum mencapai target sasaran yaitu sebesar 100%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Aan Cahyadi selaku pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian, sasaran penilaian hasil kerja (kinerja) yang ingin dicapai yaitu 100%. Sasaran penilaian hasil kerja (kinerja) dengan target 100% merupakan sasaran kinerja berdasarkan tupoksi setiap pegawai di Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil mengacu pada Peraturan Gubernur No. 62 Tahun 2016.

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat dihadapkan pada masalah kuantitas kerja. Berdasarkan fakta yang ada, penyelesaian kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat masih belum mencapai target nilai 100% dan belum dilaksanakan dengan baik. Selain itu, belum dikatakan sesuai dengan harapan standar yang ada pada prestasi kerja yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Nasional sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan, dan lain-lain.
76-90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan lain-lain.
61-75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan, dan lain-lain.

Sumber: Badan Kepegawaian Nasional

1.1 Identifikasi Masalah

Masalah kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat khususnya dalam semangat kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting yang perlu untuk diperhatikan guna menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh

karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap semangat kerja dan disiplin kerja dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan dan praktek manajemen. Sesuai pendapat yang di kemukakan oleh Menurut Fahmi (2013, hlm. 42), ada beberapa hal yang mempengaruhi perilaku yaitu, kompetensi, pembelajaran, disiplin kerja, *Reward and punishment*. Untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat maka peneliti menggunakan rekapitulasi data absensi pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.3
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)
2017	93,5	7,5	21,8
2018	88,2	11,8	17,5
2019	90,7	9,3	20,9

Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Dapat dilihat dari tabel 3 di atas bahwa masaaah mengenai kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Target kehadiran pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat yaitu sebesar 100%. Namun, berdasarkan informasi yang didapatkan dari data di atas terdapat pegawai yang tidak masuk kerja, dan datang terlambat tanpa keterangan. Ketidakhadiran dan datang terlambat tanpa keterangan merupakan pelanggaran kedisiplinan. Pegawai yang cuti atau dinas luar tidak termasuk kedalam pelanggaran kedisiplinan. Salah satu penyebab naik turunnya

persentase kehadiran disebabkan oleh jarak tempat tinggal pegawai dengan kantor sangat jauh dan membutuhkan waktu yang lama untuk sampai ke tujuan. Hal tersebut mempengaruhi pegawai dalam memperkirakan jarak tempuh agar datang tepat waktu. Naik turunnya persentase kehadiran setiap tahun menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Selain itu, dari tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dan kurangnya semangat kerja pegawai dengan jarak tempuh, yang cukup mengakibatkan keterlambatan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan pada seluruh paparan di atas, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan dan keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya yang memungkinkan, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?
2. Adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung

Barat, sedangkan secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat semangat kerja yang di lakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan yaitu:

1. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan tentang Semangat Kerja dan Disiplin Kerja. temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritis atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori Semangat Kerja dan Disiplin Kerja yang telah terakumulasi sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif untuk menghasilkan tujuan yang efektif dan efisien.
2. Kegunaan praktis diantaranya:
 - a. Sebagai bahan informasi bagi Direktur Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat untuk dapat memahami tentang Semangat Kerja dan menambahkan perhatiannya terhadap Disiplin Kerja sehingga dapat dikembangkan model pendekatan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja untuk mengembangkan Kinerja Pegawai yang baik.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Direktur Dinas Kependudukan Kabupaten Bandung Barat mengenai Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap tingkat Kinerja Pegawai
 - c. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.