BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2015:11).

Sumber daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tentu didukung dengan adanya kinerja yang baik oleh pegawainya. Begitulah besar pengaruhnya pegawai dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, maka perlu dukungan kinerja pegawainya.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaanya sesuai dengan perencanaan dan harus di dukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan perubahan yang terjadi

sebagai hasil dari pembangunan dan akibat perubahan eksternal pada tingkat regional dan global. Kecendrungan umum dalam pertumbuhan disegala bidang juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya Pegawai Negeri Sipil yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efesien, pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya adalah mempunyai pegawai yang mempunyai kinerja baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan instansi sesuai dengan yang telah direncanakan. Kinerja menurut Simamora, (2015:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja seluruh pegawainya. Hal terpenting bagi seorang pimpinan adalah bagaimana mereka dapat memberikan perhatian kepada bawahannya untuk senantiasa bekerja secara optimal. Disinilah peran pimpinan sangat bagian instansi pemerintah.

Berkaitan dengan kinerja, maka kinerja pegawai tersebut akan dapat mempengaruhi perubahan yang terjadi di lingkungan suatu instansi baik yang bersifat internal maupun eksternal pada organisasi. Hasil penilaian kinerja dalam

suatu organisasi sangat bervariasi tergantung dari reaksi yang diberikan individu organisasi itu sendiri. Sementara reaksi tersebut dipengaruhi pola pikir dan sikap serta perilaku individu organisasi baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Moenir (2004: 15) salah satu variabel yang cukup penting adalah kinerja pegawai. Disiplin menurut Moenir (2004:15) adalah salah satu bentuk kepatuhan dan kesadaran seseorang untuk mentaati segala aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Disipin pada dasarnya adalah bentuk pengendalian diri seseorang dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan dalam suatu organisasi, dengan kata lain sikap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin yang dapat membuat seseorang mampu bergairah untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Menurut Sutrisno (2016:231) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan suka dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja penting dilakukan bagi perusahaan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok sehingga menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Menurut Siagian (2016:278) disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu disiplin harus diterapkan karyawan saat bekerja yang mana nantinya disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan

untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurangnya disiplin kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap pencaapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Akibatnya seringkali data terlambat dilaporkan atau terjadi kesalahan yang menyebabkan pemborosan alat-alat kerja, sehingga seringkali laporan kepada pimpinan dan dapat pula menyebabkan terjadinya kecurangan dan ketidaktepatan jumlah data yang masuk dengan penyelesaian.

Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kota Jambi yang selanjutnya disingkat Dinas Kopperindag merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan penting dalam membantu Walikota dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang Ketenagakerjaan, Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Jambi melalui Sekretaris Daerah (SEKDA).

Untuk mendukung tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi maka diperlukan kinerja pegawai yang tinggi, agar visi dan misi organisasi tercapai dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan daerah. Pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan memberikan sumbangan positif terhadap kemajuan organisasi, akibatnya seringkali target-target program kerja tidak mampu dicapai akibatnya akan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2018	30	-
2019	32	6,67
2020	33	3,13
2021	33	0,00
2022	34	3,03
		3,21

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi selama tahun 2018-2022 cenderung mengalami peningkatan dengan rata-rata perkembangan sebesar 3,21%. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi pemerintahan dapart dilihat dari pencapaian target penggunaan anggaran.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yan telah ditetapkan oleh atasan merupakan salah satu pendorong berlangsung proses pekerjaan oleh individu dalam organisasi tersebut. Contoh yang sederhana dalam hal ini adalah, jika seorang pegawai sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi dimana ia bekerja.

Indikasi ketidakdisiplinan karyawan dalam hal ini tidak masuk kerja tanpa alasan di kantor selama 1 tahun terakhir dapat dibuktikan dengan tabel berikut :

Tabel. 1.2
Tingkat KetidakHadiran Pegawai Kantor Koperindag Kota Jambi
Tahun 2022

No	Bulan	Jml Pegawai	Jml Hari Kerja	Total Hari Kerja	Tidak Masuk Kerja			Jml Tidak Masuk Kerja	Tingkat Absensi (%)
					A	I	S		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Januari	34	21	714	6	8	12	26	3,64%
2	Februari	34	19	646	4	8	10	22	3,41%
3	Maret	34	22	748	8	9	8	25	3,34%
4	April	34	21	714	4	10	6	20	2,80%
5	Mei	34	19	646	5	10	5	20	3,10%
6	Juni	34	21	714	8	8	3	19	2,66%
7	Juli	34	19	646	7	10	6	23	3,56%
8	Agustus	34	20	680	5	11	4	20	2,94%
9	September	34	21	714	10	5	8	23	3,22%
10	Oktober	34	21	714	8	6	3	17	2,38%
11	November	34	21	714	7	10	6	23	3,22%
12	Desember	34	20	680	6	8	7	21	3,09%
13	Total			6656				259	3,89%

Sumber: Dinas Kopperindag, 2024

Dilihat dari tabel. 1.2 sangat jelas sekali terlihat bahwa ketidakdisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi terlihat dari absensi kantor. Mudiartha, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik dalam organisasi. perkembangan ketidak hadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Tahun 2022 berfluktuatif setiap bulannya. Rata-rata persentase ketidakhadiran adalah sebesar 3,89%, sehingga menunjukkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi belum berjalan dengan baik..

Sebagaimana dikemukakan Mudiartha, dkk (2004) bahwa disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensinya. Bila dalam suatu organisasi tingkat absensinya di atas 3 % mengindikasikan bahwa terdapat ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kenyataan menunjukkan bahwa tingkat

absensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sudah di atas 3,10 %, hal ini mengindikasikan terdapatnya ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketidakhadiran pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut antara lain model presensi yang digunakan, pegawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Berikut adalah hasil kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi yang di ukur melalui penyerapan anggaran dari Tahun 2018 s/d 2022 .

Tabel 1.3
Data Penyerapan Anggaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Tahun Anggaran 2018 s/d 2022

Bidang	Hasil Kerja	Tahun	Target dan Realisasi		
			Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi Pencapain (%)
Pember dayaan dan Pelayanan Industri	Pembinaan Industri kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industry	2018	1.100.961,188,-	798.534.487,-	72,53
		2019	1.394.594.500,-	1.099.301.500,-	78,83
		2020	686.510.000,-	583.533.500,-	85
		2021	1.686.510.000,-	1.583.535.500,-	85
		2022	2.486.510.000,-	2.237.859.000	90
				Rata-rata	82,27
Perdagang an	Pengem bangan database informasi potensi produk unggulan	2018	370,055.283,-	347.944.500,-	94,02
		2019	232.385.000,-	185.970.000,-	80,02
		2020	268.535.000,-	228.254.750,-	85
		2021	768.535.000,-	653.254.750,-	85
		2022	968.535.000,-	823.254.750,-	85
				Rata-rata	85,80
Koperasi	Pelatihan manajemen pengeloaan koperasi / KUD	2018	95.284.000,-	93.290.000,-	97,91
		2019	125.430.000,-	101.760.000,-	81,13
		2020	178.820.000,-	160.938.000,-	90,00
		2021	278.820.000,-	263.997.000,-	85,00
		2022	378.820.000,-	321.977.000,-	85,00
				Rata-rata	87,80
UMKM	1. Pembinaan, monitoring dan evaluasi Usaha Kecil dan Menengah 2. Pendataan UKM	2018	141.151.000,-	140.227.000,-	99,34
		2019	56.725.000,-	26.225.000,-	46,23
		2020	329.215.000,-	279.832.750,-	85,00
		2021	829.215.000,-	704.832.750,-	85,00
		2022	929.215.000,-	789.823.750,-	85,00
		Rata-rata			80,11
		Rata-rata Total			83,99

Sumber : Dinas Kopperindag, 2023

Tabel 1.3 menunjukan bahwa pencapaian target penyerapan anggaran dari masing-masing bidang kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi. Tahun 2018-2022 pada Bidang Pemberdayaan dan Pelayanan Industri secara rata-rata sebesar 82,27%, kemudian pada bidang perdagangan hanya sebesar 85,50%, sementara pada bidang koperasi sebesar 87,80% dan pada bidang UMKM hanya sebesar 80,11%. Secara rata-rata pencapaian serapan anggaran pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi tahun 2018-2022 hanya sebesar 83,99%, hal ini masih cukup rendah.

Setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah terjadi tupoksinya (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021). Dengan sumber daya yang baik maka instansi akan mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja karyawan akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang berarti pada institusi. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi".***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

a. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi mengalami kenaikan secara terus menerus, namun belum diikuti dengan peningkatan kinerja.

b. Kondisi disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan perkembangan ketidakhadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Tahun 2022 berfluktuatif setiap bulannya.
c. Tidak tercapainya penyerapan anggaran pada tahun 2018-2022 secara optimal memberikan gambaran masih lemahnya kinerja organisasi dan kinerja pegawai.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagaimana gambaran kinerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
b. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka yenga menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui gambaran kinerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mencapai tujuan institusi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.

b. Manfaat akademis

Sebagai referensi (kepustakaan) dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam rangka menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.