# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar BelakangPenelitian

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sering disebut Human Resource Management yang merupakan yang merupakan faktor dominan di segala bidang. Setiap sebuah sistem dalam kehidupan manusia saling mempengaruhi dalam perubahan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia. Didalam peningkatan sumber daya manusia administrasi negara pun memiliki peran dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya aparatur pemerintah, agar lebih handal,profesional,efektif,dan efesien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan terhadap dimanika proses perubahan lingkungan strategis.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilihat dari konsep totalitas kehidupan di atas perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis dalam konteks pembangunan seutuhnya, yaitu : keimanan dan ketaqwaan pada Tuhan Yang Maha Esa ,profesional,intelektual, disiplin, dan efesien. Di era globalisasi ini sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat berpikir untuk lebih maju, inovatif, cerdas serta mampu berkarya dengan baik dan mempunyai semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya dalam hal ini merupakan pegawai atau aparatur negara yang berkinerja tinggi,berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2014) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang perlu digali agar mengasilkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Dalam suatu perusahan maupun organisasi pemerintah dibutuhkan pegawai yang mempunyai kemapuan dan kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Kedisiplinan adalah salah fungsi operatif keenam dari Manajement Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai ,semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik ,sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi selain itu disiplin mempunyai manfaat untuk mendidik pegawai agar bisa patuh terhadap aturan,prosedur maupun kebijakan yang ada,sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, kinerja pegawai akan dilihat dari disiplin kerja pegawai yang dilakukan sehari-hari. Kemudian disiplin kerja yang tinggi akan berdampak baik pada hasil kerja yang ditekuni dan mampu mencapai kinerja yang baik.

Sehubungan dengan displin kerja adapun peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut menjadi acuan bagi setiap instansi pemerintah dan seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menjalankan tugas serta kewajibannya termasuk menjadi bagi acuan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.

Sekretaris Daerah Kabupaten Kuningan merupakan pusat pemerintahan dan administrasi. Menurut Peraturan Bupati Kuningan No.81 Tahun 2019 yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah ,pengoordinasian perumusan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan public dan tata laksana dan kinerja serta reformasi birokrasi serta mempunyai fungsi melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan oleh karena itu pelaksanaan disiplin kerja perlu diterapkan pada Sekretaris Daerah Kabupaten Kuningan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang ditimbulkan.

Menurut Pandi Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Banyak yang memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi. Namun kebanyakan para pegawai yang belum menyadari bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi.

Hasil observasi awal di lapang penelitian pada masa pandemi Covid-19 seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kuningan salah satunya yaitu Sekretariat Daerah sedang melakukan WFH (Work From Home) peneliti menemukan permasalahan yang timbul mengenaikinerja pada masa penerapan work for home yang sedang dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan sebagai berikut :

1. Hasil Kerja : Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal yang meliputi hasil kerja yaitu mengenai kualitas kerja,kuanitas kerja serta efesiensi kerja.Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Sekretaris Daerah mengadakan program kerja Penilaian Evaluasi dan Kinerja Aparatur (PEKA). Maksud yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur antara lain, yaitu : Peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta mampu memahami, dan mengamalkan segenap hukum dan norma-norma dalam kehidupan bermasyarakat,serta bertujuan untuk menjaga tingkat kinerja aparatur dan sebagai alat untuk membantu dan mendorong aparatur untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja. Berikut disajikan data penilaian evaluasi kinerja aparatur :

**Tabel 1 1**

**Rekapitulasi Penilaian Evaluasi dan Kinerja Aparatur (PEKA)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SEMESTER I** |  |  |  |  |  | **SEMES** | **TER** | **II** |  |  |
| **BAGIAN** | **Jumlah** | **Sangat** | **Baik** | **Cukup** | **Tidak** | **Jumlah** | **Sangat** | **Baik** | **Cukup** | **Tidak** |
| **Pegawai** | **Baik** | **Baik** | **Baik** | **Pegawai** | **Baik** | **Baik** | **Baik** |
|
| **Bagian Organisasi** | **12** | **12** | **-** | **-** | **-** | **12** | **-** | **12** | **-** | **-** |
| **Bagian Umum** | **44** | **10** | **33** | **-** | **-** | **44** | **10** | **31** | **-** | **2** |
| **Bagian Perencanaan dan Keuangan** | **17** | **3** | **14** | **-** | **-** | **17** | **3** | **13** | **-** | **1** |
| **Bagian Humas** | **12** | **3** | **9** | **-** | **-** | **11** | **3** | **8** | **-** | **2** |

Pada tabel 1.2 menunjukan bahwa kinerja pegawai pada lingkup Asisten Daerah III Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan tercatat 5 pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik selama 1 (satu) semester hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan kegiatan kerja masih kurangnya hasil kerja yang diselesaikan oleh para pegawai hal ini ditandai dengan produktivitas kerja pegawai yang masih kurang optimal sehinga berkaitan dengan kualitas yang dihasilan oleh pegawai yang pekerjaan kurang sesuai dengan mutu, derajat, taraf, dan kecakapan sesuai dengan yang seharusnya. Serta ada beberapa pegawai yang masih kurang efesien dalam bekerja belum sesuai dengan sumber daya yang tersedia, secara berdaya guna dan berhasil guna baik arti, mutu, maupun jumlah.

1. Perilaku Kerja : Hal yang meliputi perilaku kerja yaitu disiplin yang baik,memiliki rasa inisiatif berkenaan dengan pertimbangan fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab,serta memilki sifat ketelitian yang cukup baik. Dalam penilaian kinerja masih adanya perilaku kerja yang kurang baik yang dimiliki oleh pegawai hal ini ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner,sering mangkir kerja karena urusan pribadinya sehingga tidak tercapai nya target kerja yang telah diberikan dikarenakan kurang efektive dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan, sehingga hasil kerja yang dihasilkan kurang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas,peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut dikarenakan disiplin kerja di lingkup Asisten Daerah III Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan masih belum optimal. Apabila dikaitkan dengan teori Pandi Afandi mengenai dimensi dari variabel disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu : Berkaitan dengan masuk kerja tepat waktu,penggunaan waktu secara efektive serta tidak mangkir/tidak kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Pada masa pandemi Covid-19 mengalami adanya peningkatan present data absensi pegawai yang bolos/tidak masuk kerja tanpa keterangan serta tidak sedikit pegawai yangdatang ke kantor tidak tepat waktu,selain itu ada pula pegawai yang mangkir di jam efektive selalu berpergian pada saat jam kerja terutama pegawai perempuan yang berpergian keluar kantor dengan alasan untuk urusan pribadinya. Pelanggaran tersebut dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai,seorang pegawai harus memiliki rasa disiplin waktu yang tinggi untuk berprestasi serta mampu bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berikut disajikan data tingkat kehadiran/presensi pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1 2**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Oktober Tahun 2020 -Februari Tahun 2021**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bulan** | **Presentase** |
| Januari | 80% |
| Februari | 85% |
| Maret | 70% |
| April | 75% |
| Mei | 60% |
| Juni | 60% |

*Sumber : Bagian Umum Setda*

Dari data tersebut menyatakan bahwa pegawai di lingkup Asisten Daerah III Sekretraiat Daerah mengalami penurunan tingkat kehadirannya dari bulan Januari Tahun 2021 sampai dengan bulan Juni Tahun 2021 presntase penurunan tingkat kehadirannya mencapai 40%. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya pengawasan langsung oleh pimpinan selain itu tidak adanya sanksi tegas yang diberikan oleh setiap kepala bagian serta pemeliharaan kedisiplinan yang kurang maksimal oleh setiap kepala bagian terhadap para pegawai agar lebih mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1. Tanggung Jawab Kerja : Tanggung jawab merupakan salah satu indikator disiplin kerja karena sikap tanggung jawab merupakan nilai moral yang sangat penting, seorang pegawai yang mempunyai disiplin yang baik. Pada hasil pengamatan peneliti ada beberapa pegawai yang kurang menceminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya oleh pimpinan, yang dimana seorang pegawai kurang optimal dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalah-permasalahan diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan Judul **“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Asisten Daerah III Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan”**

## RumusanMasalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Asisten Derah III Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan?
2. Berapa besar Pengaruh Disiplin Kerja melaui dimensi *ketaatan terhadap waktu* dan *tanggung jawab kerja* Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Asisten Derah III Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan ?

## TujuanPenelitian

* + 1. **Tujuan Umum**

Tujuan umum dalam penelitian ini ntuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Lingkup Asisiten Derah III PadaSekertariat Daerah Kabupaten Kuningan

* + 1. **Tujuan Khusus**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi disiplin kerja pegawai di Lingkup Asisiten Derah III Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengidentifikasi kinerja pegawai di Lingkup Asisiten Derah III Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kuningan
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerjapegawai di Lingkup Asisiten Derah III Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kuningan
   1. **KegunaanPenelitian**
      1. **Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuaan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

* + 1. **Kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran khususnya kepada pemerintah Kabupaten Kuningan Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang kepegawaian dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin atau akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.