

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Dalam ilmu manajemen, sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk kemajuan instansi/perusahaan. Sebagai sumber daya dalam lembaga, manusia berfungsi sebagai perencanaan dan bergerak untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut Gomes (2002), kemajuan teknologi perkembangan informasi, ketersediaan modal dan bahan tanpa diiringi sumber daya manusia akan sulit untuk suatu lembaga mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh aspek sumber daya manusia. keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintahan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Berdasarkan UU No.18/2016 tentang pemerintah daerah menyebutkan bahwa tugas Sekretariat DPRD adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan serta mendukung pelaksanaan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. lembaga pemerintahan yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah daerah yaitu Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD). Sekretariat DPRD Jombang sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD merupakan lembaga pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah yang pencapaian tujuan lembaga ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012). Sumber daya manusia merupakan investasi yang paling penting bagi perusahaan, karena para karyawan merupakan pondasi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja pegawai secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Kinerja karyawan salah satu faktor penentu prestasi organisasi juga sebagai pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa penilaian misalnya dengan penilaian kinerja dalam pemilihan karyawan berprestasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Kinerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari hasil yang bersangkutan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilaian sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Capaian Kinerja

Pegawai (CKP) dan nilai perilaku (NP). Nilai perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasikan harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan jabatan yang dinilai. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang maka diperoleh pencapaian Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Presentase Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang tahun 2019

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	Presentase %
Terbaik	7	32	15,05 %
Rata-rata	19	32	46,71 %
Dibawah Rata-rata	7	32	15.05 %
Total			100%
Presentase = ( Total Pegawai/jumlah pegawai ) x 100 %			

Sumber:Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai(NKP) dan Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang belum optimal. Hal ini dapat dilihat sebesar 46,71 % pegawai memiliki kinerja yang rata-rata dan 15.05 % dibawah rata-rata yang artinya kurang memuaskan. Faktor pengukuran kinerja pegawai yang menurun ini di akibatkan faktor kehadiran, keterlambatan, beban kerja, pencapaian target kerja, kompetensi, kemampuan dan disiplin kerja yang kurang optimal. Namun menurut wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum mengatakan bahwa penurunan kinerja pegawai di kantor bukan karena tugas diluar kantor.

Serta menurut hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum yaitu kinerja terdapat beberapa masalah terkait dengan dimensi yang terdapat pada kinerja seperti masih banyak pegawai yang bekerja dibawah rata-rata, Tingkat inisiatif pegawai masih rendah dikarenakan pegawai lebih banyak bekerja individualis atau hanya kelompok kecil, Tingkat keserasian pegawai dalam kantor dalam mengerjakan pekerjaan bersama masih rendah. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui dan memiliki langkah atau saran atas permasalahan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Disiplin kerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2005:193). Lembaga akan sulit mencapai hasil optimal jika disiplin kerja tidak dilaksanakan sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka peneliti menggunakan data absensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang sebagai acuan penelitian.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang bulan juli-desember tahun 2019

No	Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat masuk	Pulang awal	Tanpa keterangan (ALPA)
1	Juli	32	7	5	6
2	Agustus	32	12	16	5
3	September	32	15	12	6
4	Oktober	32	7	11	4
5	November	32	7	6	5
5	Desember	32	17	18	7

*Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang (tahun 2020)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, peneliti menyajikan Setiap lembaga pemerintahan mengharapkan pegawai mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja dalam kemajuan sebuah lembaga merupakan indikator lembaga yang menilai pegawai selama bekerja. Salah satu kondisi dimana pegawai dinyatakan kurang baik yaitu banyak keterlamabatan masuk kerja, jalan-jalan selama jam kerja. tingkat kehadiran perilaku menunjukkan tingkat disiplin sekretariat DPRD kabupaten Jombang Dalam menjalankan fungsinya pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang harus didukung oleh pegawai yang memadai, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang masih ada pegawai

dalam menjalankan tugasnya kesehariannya masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja dan banyaknya pegawai yang alpa.

Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulanya masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan banyak pegawai yang alpa. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor padahal jam masuk kerja jam 07.00 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang ditentukan pukul 15.00 WIB. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Apabila terjadi terus menerus maka akan berdampak pada keditak tercapaian tugas aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja agar tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana .

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016 dan V.M Adil dkk (2018) Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Sidanti (2015) nilai koefisien variabel disiplin kerja paling tinggi dibandingkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan variabel

disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya keefektifan instansi disebabkan oleh kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai di organisasi tersebut serta rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada instansi. Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap kerjanya.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), mengembangkan suatu skala yang disebut skala Organizational Commitment Questionnaire menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai terlihat dari sikap pegawai yang memiliki hasrat untuk memajukan lembaga dan meningkatkan kualitas lembaga. Penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016) dan V.M Adil dkk (2018) memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Susuai dengan penelitian, Burhannudin 2019 Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarmasin bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dapat dilakukan dari ketaatan karyawan dalam bekerja, selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajibannya selain itu perusahaan yang menerapkan disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Disiplin adalah penggunaan hukuman dan sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk taat dari aturan. Jika seorang karyawan melanggar aturan perusahaan, seperti sering absen, ketidak jujuran, atau perilaku kasar lainnya, pimpinan harus merespons perilaku itu.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang diperoleh maka penulis tertarik mengambil dengan judul **“Pengaruh Displin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai sekretariat DPRD kabupaten Jombang ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Jombang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam sub bab sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis. Manfaat teoritis yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu mengembangkan ilmu dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan sebagai evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan bagi sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

#### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dengan teori yang dapat selama dalam masa perkuliahan dan juga sebagai referensi bagi peneliti yang lain melakukan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan. Yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan instansi.