

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai suatu faktor-faktor yang menentukan kemajuan organisasi berhasil ataupun tidaknya suatu industri guna mengapai tujuan lembaga dipegaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia pada organisasi .Di era globalisasi yang dituntut dengan perubahan yang cepat menyebabkan persaingan yang sangat ketat, memberi pemaksaan organisasi guna mempunyai Sumber Daya Manusia untuk bertahan dan tujuannya adalah untuk mencapai peran yang sangat penting dimana instansi pemerintahan atau perusahaan memiliki ke unggulan dan kopetitif .Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam mencapai tujuan organisasi sebagai penentu maju tidaknya organisasi

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yakni sikap disiplin .Pengertian disiplin menurut Hasibuan,(2009) bahwa kedisiplinan sebagai suatu sikap hormat ,menghargai,patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku ,baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan menurut Sastrihadiwiry (2003) .Sedangkan Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisai baik tertulis maupun yang tidak tertulis menurut Sutrisno (2009). Disiplin pegawai juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan menurut pendapat Mathis dalam (Anggoro, 2017) yang

dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai dapat menjalankan tugas dalam pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga tugas pekerjaan dan capaian kinerja yang sudah ditetapkan bisa dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, berdedikasi, dan penuh komitmen, yang pada akhirnya peningkatan kinerja akan tercapai. Sikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan dalam instansi pemerintahan salah satunya yakni Inspektorat Kabupaten Jombang

Istansi pemerintah adalah organisasi pemerintahan yang kinerja pegawainya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk mempertanggungjawabkan kegiatan operasional instansi pemerintah untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2011). Pegawai negeri sipil negara (ASN) diberi tuntutan agar melakukan kerja dengan profesional disetiap instansi pemerintah untuk memberikan dampak positif bagi disiplin pemerintah dan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi terhadap perundang undang .

Inspektorat Kabupaten Jombang merupakan sebuah lembaga, organisasi pemerintahan Inspektorat dituntut agar dapat memberikan membantu bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugasnya pembantuan oleh perangkat daerah yang diharapkan masyarakat serta kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini inspektorat kabupaten jombang menjadi objek penelitian. Inspektorat daerah Kabupaten Jombang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan

perencanaan operasional, pembagian tugas, pemberian petunjuk, pengaturan, pengevaluasian, dan pelaporan tugas-tugas di bidang pemerintahan yang meliputi bidang pemerintahan umum dan otonomi daerah, agraria serta kesejahteraan dan kemasyarakatan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan peningkatan disiplin dan kepuasan kerja

Pegawai negeri sipil (PNS) yaitu tiap masyarakat yang terpenuhi persyaratan ditetapkan, ditugaskan dalam pelayanan publik dan diberi upah sesuai dengan aturan UU yang diberlakukan pada UU No.43 Tahun 1999 mengenai melakukan pekerjaan yang baik yang seharusnya memberi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia untuk memastikan semua pegawai bersifat jujur dan disiplin yang diharapkan kepada pemerintah dan pegawai dapat memberi layanan yang baik sesuai dengan perkembangan zaman dengan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal ini disiplin sebagai tahapan yang dipakai guna mengatasi masalah melibatkan kepemimpinan untuk melakukan pengidentifikasian dan pengomunikasian permasalahan dalam kinerja terhadap tiap pegawai serta juga kepuasan kerja sehingga hasilnya dapat memuaskan disetiap pekerjaan

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dengan kualitas maupun kuantitas diraih oleh pegawai saat melakukan tugas dalam tanggung jawab yang diberi kepada pegawai (Mangkunegara, 2006). Menurut Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja pegawai hasil kerja sejalan terhadap kualitas maupun kuantitasnya yang diraih individu. Lalu pegawai saat bertugas dengan tanggung jawabnya. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat

secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi sedangkan menurut Rivai (2009) kinerja berpendapat kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Menurut Folorunso et al. (2014) tiap organisasi ataupun instansi pada pelaksanaan program yang diberi pengarahannya senantiasa mempunyai daya guna dalam meraih tujuan misalnya yakni memberi peningkatan hasil kerja pegawai. Pegawai bisa melakukan kerja secara baik jika mempunyai kinerjanya tinggi maka mampu menghasilkan kerja yang memuaskan kinerja dapat dipandang dalam proses tentang bagaimanakah pekerjaan bisa berlangsung guna meraih hasil kerja pegawai yang bertingkat kedisiplinan tinggi dapat dilihat dari ketaatan pada peraturan instansi pemerintah yang patuh dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan dan juga tingkat kepuasan.

Penilaian kinerja juga mengetahui apakah kinerja dari pegawai yang sudah terpenuhi standar kerja yang baik apa belum. kinerja pegawai dalam organisasi sudah berhasil atau tidaknya organisasi yang telah ditetapkan dasar dalam penilaian adalah pekerjaan dari setiap tugas individu pegawai karena pekerjaan inilah tanggung jawab dari tugas yang akan dilakukan oleh pegawai penilaian ini mengacu kepada standar - standar yang sudah ditetapkan menurut (Hasibuan, 2000). Jadi penilaian kinerja adalah menilai seorang yang menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya serta melihat hasil kerjanya dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Disamping itu, penilaian kinerja juga untuk disiplin dan kepuasan kerja terhadap pegawai dalam usaha pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku pegawai yang

telah ditetapkan sebelumnya sehingga menghasilkan yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi . Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan bisa berupa hasil kerja Untuk pengukuran kinerja (PK) dilakukan setiap tribulan sehingga dinilai adalah indikator individunya dan juga untuk penilaian kinerja (SKP) dilakukan 1 tahun sekali yang dinilai sasarannya kerja pegawai dan perilaku pegawai

### 1.1 Tabel Skala Pengukuran Kinerja di Inspektorat Kabupaten Jombang

| NO | SKALA PENCAPAIAN KINERJA | KATEGORI      |
|----|--------------------------|---------------|
| 1  | >90 – 100%               | Sangat Baik   |
| 2  | >90- 80%                 | Baik          |
| 3  | >80 – 70%                | Cukup         |
| 4  | >70 – 60%                | Kurang        |
| 5  | Kurang dari 60%          | Sangat Kurang |

Displin kerja merupakan semua pegawai yang diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku untuk memberi penyuluhan kepada pegawai dalam membuat perundang undang yang baik dan harus berusaha agar pegawai ,mudah dipahami dan mudah diterapkan bagi pegawai (Hasibuan, 2008). Menurut Andini (2020) mengungkapkan disiplin kerja berarti sikap taat dan hormat, pegawai mempunyai kesediaan ikut pada aturan industri dan mempunyai tanggung jawab untuk seluruh tugas yang diberi terhadap pegawai itu. makin besar kedisiplinan kerja pegawai berarti kinerjanya pun akan mengalami peningkatan namun bila kedisiplinan kerjanya kurang baik berarti bisa melambatkan kinerja dan pegawai penghambat kesuksesan instansi ataupun industri.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2011) adalah sikap positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga seseorang pegawai tidak hanya dalam penilaian karakteristik dengan tingkat kepuasan yang tinggi saja, melainkan dihadapkan pada berbagai macam situasi kerja yang berhubungan dengan rekan kerja, kebijakan profesional atasan dengan penghargaan yang diterima menjadi peluang dan juga menurut Sunarti (2017) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif ataupun bisa membuat perasaan senang diri dalam bekerja dari hasil pengalaman pegawai dalam selama bekerja.

Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Hasibuan (2010) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Danang (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Jadi Kepuasan kerja adalah suasana hati seseorang dalam pekerjaan yang bisa dilihat dari sikap pegawai yang selalu menikmati pekerjaannya yang lebih diutamakan serta balas jasa meskipun penting upaya untuk membantu SDM yang

terdapat pada organisasi tersebut lebih baik harus bisa meningkatkan kinerja pegawai makin banyak bagiannya pada pekerjaan yang tepat berarti makin besar juga tingkatan kepuasannya yang diperoleh begitu pula kebalikannya makin banyak bagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan maka makin kecil tingkatan kepuasan yang diperoleh

Fenomena yang terjadi dalam inspektorat kabupaten jombang sikap perilaku disiplin dari setiap pegawai dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja dan tata tertib yang berlaku pada instansi serta dalam kepuasan sikap pegawai atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. apabila Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas instansi secara keseluruhan sehingga memicu semangat seorang pegawai ataupun kedisiplinan diterapkan untuk perubahan baik sendiri dan halayak banyak.

Penilaian kerja pegawai yang dilakukan di inspektorat kabupaten jombang adalah dengan penilaian perencanaan kerja atau sasaran kerja pegawai (SKP) dan evaluasi perilaku kerja .Dalam penilaian berikut semua pegawai mencapai target pada setiap individu dan organisasi dengan membandingkan kuantitas pegawai pada rentang waktu setahun. Hasilnya dari riset kinerja pegawai yakni :

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Capaian Individu Inspektorat Kabupaten Jombang Periode 2020-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Rata-rata penilain kerja</b> | <b>Keterangan</b>  |
|--------------|-----------------------|---------------------------------|--------------------|
| <b>2020</b>  | <b>45</b>             | <b>100%</b>                     | <b>Sangat Baik</b> |
| <b>2021</b>  | <b>58</b>             | <b>90,23%</b>                   | <b>Baik</b>        |

*Sumber : Inspektorat Kabupaten Jombang 2021 dan 2020*

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas kinerja pegawai di inspektorat kabupaten jombang dapat kinerja penurunan dari tahun sebelumnya bahwa menunjukkan terjadi pada kualitas yang menyangkut tentang pegawai melaksanakan tugas jika tidak maka kualitas kerja akan menjadikan target kinerja tinggi. Sasaran kerja pegawai (SKP) menjadi tolak ukur dalam pencapaian. Dalam kinerja karyawan inspektorat kabupaten jombang pada tahun 2020 yaitu 100 dan pada 2021 yaitu 90,23 kategori baik terjadi penurunan yang tidak terlalu sebesar yaitu 9,77%. Karena ditahun 2021 terdapat penurunan 5 sub kepala bagian tersebut memiliki hasil kinerja pegawai dimana dalam setahun pada saat kegiatan PPKM menjadi kegiatan pengawasan juga proyek infrastruktur di kabupaten jombang mengalami beberapa kegiatan yang dilaksanakan tidak bisa dilakukan sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai dan menunjukkan penilaian kinerja baik dari pencapaian sebelumnya .

Data tersebut bahwa menunjukkan kuantitas pada mutu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan juga jika kuantitas baik maka target sebelumnya menjadi tinggi .Pada inspektorat kabupaten jombang sebuah sasaran kerja pegawai agar mampu mencapai target yang sudah direncanakan 90,23% dari target pencapaian 100% . Menurut Dewi

(2021) Bahwa disiplin merupakan bagian penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memberikan dampak pada peningkatan kerja

Untuk memenuhi standar kinerja, pegawai dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sepenuhnya pegawai memenuhi peraturan ini terutama dalam hal kehadiran absen. Penelitian ini dengan dilakukan data absensi karyawan yang ditelitinya melalui hasil implementasi finger print yang diberi dari bagian kepegawaian. di bawah ini yakni hasil merekapitulasi kehadiran absensi pegawai saat 2021

**Tabel 1. 3 Data Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang Tahun 2021**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Rekapitulasi kehadiran pegawai tepat waktu | Keterlambatan | Tingkat kedisiplinan |
|-----------|----------------|--|---------------|----------------------|
| Januari   | 61             | 61   | -             | 100 %                |
| Februari  | 60             | 39   | 21            | 97,09 %              |
| Maret     | 60             | 40   | 20            | 99,77 %              |
| April     | 60             | 37   | 23            | 98,23 %              |
| Mei       | 60             | 41   | 19            | 99,11 %              |
| Juni      | 60             | 40   | 20            | 98,23 %              |
| Juli      | 60             | 44   | 16            | 97,34 %              |
| Agustus   | 60             | 50   | 10            | 98,89 %              |
| September | 60             | 30   | 30            | 98,98 %              |
| Oktober   | 59             | 32   | 27            | 98,70 %              |
| November  | 59             | 33   | 26            | 98,69 %              |
| Desember  | 59             | 34   | 25            | 97,30 %              |

*Sumber Inspektorat Kabupaten Jombang*

Mengamati Tabel 1.3 tersebut menandakan yakni tingkatan terlambat pada Inspektorat kabupaten jombang pada tahun 2021 tersebut flutuatif atau naik turun di tandai dengan adanya absensi setiap bulan. Hal ini terjadi ketika pegawai terlambat masuk bekerja dan pegawai masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap

pekerjaan yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditentukan. Masih terdapat karyawan yang tidak datang sesuai waktunya dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja Selain itu, tingginya tingkat absensi dalam kurang disiplin dan kepuasan yang menyebabkan pada penurunan kinerja secara keseluruhan .

Kepuasan kerja pada Inspektorat kabupaten jombang Berdasarkan wawancara yang cara dilakukan Selaku Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan Tentang kepuasan kerja oleh ibu Anis Zul Hulaifah, S.STP., MM menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dikarenakan pengalaman yang Meraka perolehan sebelumnya dengan kata lain Meraka belajar dari pengalaman yang diperoleh selain itu dengan banyak nya pengalaman kemampuan pengetahuan pun bertambah serta mereka memperoleh rekan kerja .apabila ada pegawai yang merasa kurang puas terhadap pelayanan pihak instansi akan mencari tau terlebih dahulu bagian mana yang kurang memuaskan menurut pegawai,kemudian pihak instansi akan memperbaiki hal tersebut dalam melaksanakan pemeriksaan OPD (organisasi perangkat daerah) di Inspektorat dalam kegiatan pengawasan

Mengamati penjabaran tersebut, sehingga peneliti ada ketertarikan melaksanakan riset dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN JOMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten jombang ?
2. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten jombang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan analisis disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan inspektorat kabupaten jombang
2. Untuk mengetahui dan analisis kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai inspektorat kabupaten jombang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian ini , sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Pada Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja maupun penelitian sejenis.Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum

## 2. Manfaat Pratis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan saran atau keputusan dalam Menyusun kebijakan startegi bagi inspektorat kabupaten jombang sehingga dapat meningkatkan kualitas masukan dikemudian hari