

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar adalah cara yang benar untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai titik puncak yang diinginkan.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi.

Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Indra dan Fitri, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelatihan disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai yang

menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, karena kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Dengan adanya disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi sebuah organisasi maupun perusahaan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan organisasi.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Dirgahayu, Puji & Herlan (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga serta Pariwisata Kabupaten Karo merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang kebudayaan, pemuda dan olahraga serta pariwisata dengan demikian, adapun tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pemuda, olahraga, pariwisata dan ekonomi kreatif yang memiliki fungsi antara lain: perumusan kebijakan, penyelenggara urusan pemerintah, pembinaan dan pelaksanaan tugas, penyelenggaraan kesekretarian dinas, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan.

Dalam kaitannya, Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga serta Pariwisata Kabupaten Karo merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Namun kenyataannya banyak masalah yang terjadi pada perusahaan maupun instansi khususnya di dinas kebudayaan, pemuda dan olahraga serta pariwisata Kabupaten Karo yang belum sempurna dalam penanganan kualitas sumber daya manusia, sudah semestinya sebuah perusahaan/instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam tingkat kedisiplinan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga serta Pariwisata Kabupaten Karo ditemukan adanya masalah dalam hal disiplin kerja masih terlihat dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam

istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan.

Selain itu untuk melihat gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga serta Pariwisata Kabupaten Karo dilihat dari data absensi pegawai Berikut :

Tabel 1.1 Data Absen Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo

Tahun	Absensi						Jumlah Pegawai	%
	Izin	%	Sakit	%	Absen	%		
2018	15	31.9	14	29.8	18	38.3	47	100
2019	21	44.7	11	23.4	15	31.9	47	100
2020	16	34.0	10	21.3	21	44.7	47	100
2021	12	25.5	9	19.1	26	55.3	47	100

Sumber : Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa selama empat tahun terakhir, kondisi absensi ketidakhadiran pegawai pada dinas kebudayaan, pemuda dan olahraga serta pariwisata Kabupaten Karo mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Bahkan angka ketidakhadiran pegawai pada tahun 2020-2021 jauh lebih besar dibandingkan dengan ketidakhadiran pegawai yang disebabkan oleh izin dan sakit. Dari data absensi tersebut maka masih terdapat diantara para pegawai pada dinas kebudayaan, pemuda dan olahraga serta pariwisata Kabupaten Karo yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan kedisiplinan kerja seperti masih banyaknya pegawai yang izin dalam bekerja dan tidak masuk kerja tanpa alasan atau absen.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Dengan demikian maka sangat jelas

bahwa, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh atasan mereka biasanya melalui sebuah pertemuan kajian tahunan.

Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya kompetensi pegawai. Rendahnya disiplin kerja pegawai ini tentu berimplikasi terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo Tahun 2019 – 2021

Faktor yang dinilai	2019				2020				2021				Jlh Pegawai	
	Baik	%	Cukup	%	Baik	%	Cukup	%	Baik	%	Cukup	%	Pegawai	%
Kualitas kerja	28	59.6	19	40.4	29	61.7	18	38.3	31	66.0	16	34.0	47	100
Kuantitas kerja	32	68.1	15	31.9	31	66.0	16	34.0	33	70.2	14	29.8	47	100
Sikap	26	55.3	21	44.7	36	76.6	11	23.4	28	59.6	19	40.4	47	100

Sumber : Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo, 2022

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari menurunnya faktor sikap dalam penilaian kinerja, meskipun kualitas kerja dan kuantitas kerja mereka cenderung meningkat. Pada penilaian kinerja dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dari tahun ke tahun cenderung baik, kecuali faktor sikap yang sempat mengalami penurunan pada tahun pada tahun 2019-2021. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yakni disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Dari uraian di atas dapat diketahui, masih adanya masalah disiplin kerja pada dinas kebudayaan, pemuda dan olahraga serta pariwisata Kabupaten Karo. Berdasarkan itulah penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Masih tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja hal ini dilihat dari:
 - a. Adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung
 - b. Tingkat dari absensi pegawai masih tinggi
2. Masih rendahnya kinerja pegawai terbukti dengan hasil penilaian kinerja pegawai yang masih kurang efektif

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada masalah disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, agar diperoleh keruntutan dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian. Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga serta Pariwisata Kabupaten Karo

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Karo untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan serta melatih penulis dalam penyusunan karya ilmiah, juga mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dan memperaktekkannya di lapangan kerja.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi untuk penulis selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

