

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk perusahaan atau instansi. Dengan rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat diketahui sumber daya manusia komponen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua komponen itu tidak dapat dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan asset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dengan cara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya menyesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan bantuan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki beberapa pegawai yang berprestasi tentunya kinerja perusahaan akan meningkat. Karena perusahaan sering sekali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia seolah menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya, sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja didalam suatu instansi dapat diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang saat bekerja, kehadiran kerja, dan kesediaan pegawai untuk mengembalikan peralatan dengan tepat waktu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai karena disiplin pegawai suatu cara untuk menciptakan pegawai secara aktif yang akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin karyawan yang rendah membuat kinerja pegawai mengalami penurunan dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai sehari-hari. Dalam hal ini pegawai yang memiliki pengalaman dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan oleh Kementerian Perindustrian akan lebih bermutu dan berkualitas cepat dibandingkan dengan pegawai baru yang tidak memiliki banyak pengalaman.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena di Kementerian Perindustrian diantaranya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku di instansi, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

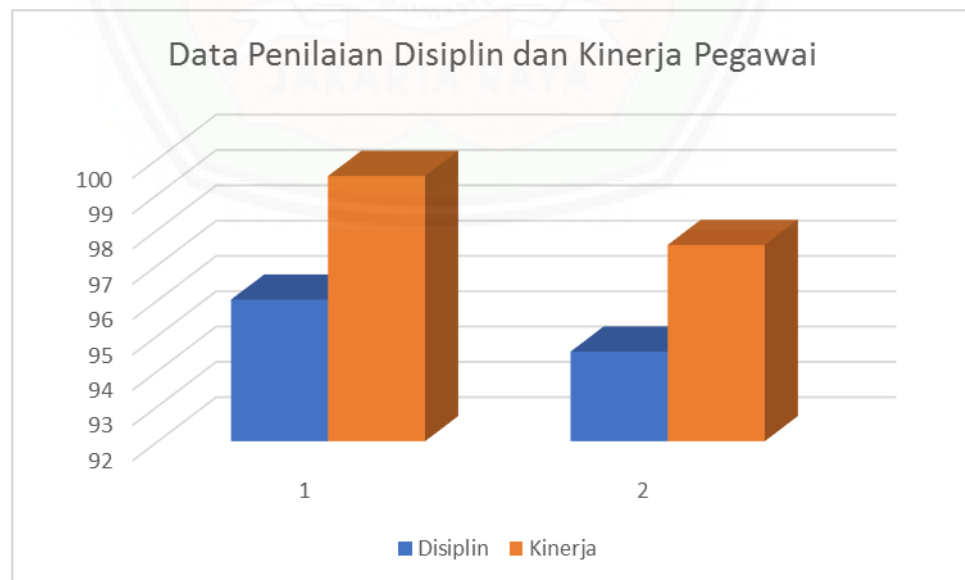
Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk para pegawai yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencontohkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti bermalasan-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka hendak berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik. Disisi lain tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting pegawai merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan

pegawai karena dalam meningkatkan kinerja perusahaan, kepuasan pegawai juga memiliki peran.

Saya mengambil obyek penelitian di Kementerian Perindustrian bagian Biro Keuangan yang berlokasi di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 52-53, Jakarta Selatan. Kegiatan yang dilakukan pada Biro Keuangan ini adalah membuat laporan keuangan, menyelesaikan dokumen - dokumen yang diperlukan, dan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan keuangan.

Menurut aturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh).
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – 120 (seratus dua puluh); C. Cukup, jika PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
4. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).



Gambar 1. 1 Penilaian Disiplin dan Kinerja Pegawai

Disini dapat dilihat pada diagram batang pada disiplin kerja, dapat dilihat dalam rentang 1 tahun dari tahun 2018 sampai 2019, adanya penurunan disiplin pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor, sehingga pada tahun 2019 kinerja pegawai juga ikut menurun. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan dan banyak pegawai yang tidak tertib ketika bekerja seperti bolos dijam kerja, telat masuk kerja, dan banyak pegawai yang sering pulang sebelum waktunya yaitu pukul 16.00 WIB. Selain itu banyak pegawai yang menerima hukuman berupa potongan uang makan karena telat ketika datang ke kantor, sehingga pegawai merasa kurang puas dikarenakan hukuman berupa uang makan sangat berat untuk para pegawai. Sehingga kinerja pegawai pun menjadi menurun karena pegawai mulai tidak memiliki semangat untuk bekerja maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian RI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI?
3. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai biro keuangan pada kementerian perindustrian RI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademis

Untuk menambah literatur perpustakaan universitas agar menjadi bahan dan masukan dibidang penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai permasalahan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis menfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian RI.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang literatur yang mendasari teori penelitian pada umumnya, studi empiris dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil Kementerian Perindustrian RI, Visi dan Misi Kementerian Perindustrian, Struktur Organisasi Kementerian Perindustrian, hasil penelitian kuesioner, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan keseluruhan isi dari skripsi yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial.