

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu terwujudnya sebuah pelayanan yang baik didalam sebuah lembaga pemerintahan. Dalam proses perekrutan calon pegawainya pun ada kriteria dan syarat-syarat yang khusus. Dengan tujuan agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sumber Daya Manusia dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Mahendra, 2018). Oleh sebab itu, penting bagi sebuah lembaga pemerintahan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan mewujudkan visinya.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil, jujur, dan merata dalam penyelenggaraannya, pemerintahan serta pembangunan kepada masyarakat dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Agar Pelaksanaan tugas berjalan baik, perlu adanya pembinaan pegawai serta arahan untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia guna memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pada

dedikasi yang tinggi, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan perkembangan yang terjadi dimasyarakat (Riyanda, 2017)

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana sistem, dalam hal ini agar sistem terus berjalan tentu dalam pelaksanaannya harus memperhatikan hal-hal penting seperti kompetensi, pendidikan, disiplin, dan latihan serta rasa nyaman dalam bekerja sehingga SDM yang bersangkutan akan terdorong untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya agar tercapai sesuai dengan kebutuhan organisasi. SDM dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Riyanda, 2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diharapkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal karena dengan meningkatnya kinerja maka hasil yang dicapai akan lebih maksimal. Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan organisasi sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian tujuan organisasi. Salah satu kondisi dimana kinerja pegawai tersebut kurang salah satunya adalah keterlambatan masuk kerja ataupun keluar pada jam kerja, fenomena ini seringkali terlihat dalam berita di media elektronik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Disiplin kerja pada dasarnya adalah untuk menumbuhkan kepada para pekerjanya rasa kesadaran untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan, di mana proses pembentukannya tidak terjadi secara langsung, melainkan harus dibentuk melalui proses pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai harus lebih dikembangkan. Dengan begitu maka semakin tinggi disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi hasil kerja dari instansi itu sendiri (Harlie, 2011). Disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap patuh yang dimiliki pegawai terhadap aturan-aturan dan ketetapan yang terdapat di organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Disini peran motivasi dirasa cukup penting guna meningkatkan semangat kerja pegawai dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Motivasi pegawai akan meningkat apabila memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasa belum terpenuhi serta sebagai proses pembuktian diri melalui kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi dirasa cukup penting dalam pencapaian kinerja pegawai (Hasibuan, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen yang rendah akan menimbulkan permasalahan bagi organisasi. Komitmen dalam organisasi ibarat komoditas “mahal” namun penting bagi

organisasi karena mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menjalankan kewajibannya (Mahennoko, 2011). Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai tingkat kemauan seseorang untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, mencurahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dalam kehidupannya.

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo merupakan sebuah lembaga dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo yang bertugas membantu Bupati dalam menjalankan pekerjaan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan. Dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman menjalankan tugas sebagai penyusun dan perumusan rencana program kerja dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis dibidang sarana dan prasarana di wilayah Ponorogo, juga sebagai pelaksana penataan, evaluasi dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana sesuai prosedur, standar dan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Sebagai instansi publik dituntut untuk memperhatikan komitmen pada organisasi dengan tidak melakukan korupsi, absen dan melalaikan kewajiban. Semua kegiatan dan kebijakan yang dilakukan di sektor publik wajib memperhatikan kepentingan masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Orang-orang dalam organisasi sektor publik diberikan kepercayaan oleh masyarakat dalam melayani masyarakat, maka dari itu kinerja suatu organisasi sektor publik menjadi perhatian utama masyarakat dalam menentukan disalah gunakanya kepercayaan yang diberikan.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo didapatkan beberapa informasi yang diperoleh berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo, diketahui bahwa kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan hal itu disebabkan oleh berbagai macam faktor. Dari banyaknya faktor tersebut peneliti menduga bahwasanya penurunan kinerja disebabkan oleh faktor disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Penurunan kinerja tersebut dibuktikan dengan jam kerja pegawai yang tidak dapat memenuhi target. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Ponorogo No. 36 Tahun 2017 Tentang Hari Kerja, Jam Kerja, Apel Pagi, Apel Siang, Senam Kesegaran Jasmani Pada Organisasi Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo bahwa jam kerja pegawai dalam satu tahun bekerja berjumlah 1.771 jam kerja sedangkan yang terjadi di dinas terkait rata-rata jumlah jam kerja pegawai dibawah jam kerja yang telah ditetapkan. (Hasil wawancara, 11 juni 2020).

Menurut kasubag dinas terkait tidak tercapainya jam kerja tersebut disebabkan oleh masalah pribadi pegawai yang kemudian terbawa hingga ke kantor sehingga pegawai tidak dapat fokus dengan pekerjaanya, hal tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak semangat menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja

pegawai kurang maksimal. Kemudian pegawai yang dipindah tugaskan dan tidak sesuai dengan kemampuan atau bidang sebelumnya ditambah dengan jam terbang yang kurang hal itu jelas berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hal tersebut akan memakan waktu untuk penyesuaian di bidang yang baru tersebut. Hal tersebut tidak akan terjadi apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan dalam bekerja.

Dengan melihat faktor- faktor diatas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang merupakan aspek yang penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Akan tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong semangat kerja pegawai guna tercapainya tujuan suatu Organisasi, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo. kemudian muncul sebuah pemikiran bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Ponorogo ?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo ?
- c. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo ?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi dinas terkait agar meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor kedisiplinan, motivasi, dan komitmen organisasi .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya dibidang yang sama dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat dalam mengimplementasikan ilmu yang didapat selama di bangku perkuliahan dan menambah wawasan mengenai kinerja.