

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama, organisasi berjalan sesuai rencana dan harapan bila didalamnya terdapat manajemen sumber daya manusia sebagai pendorong dalam pencapaian tujuan. Pertumbuhan dan perkembangan organisasi bergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikembangkan secara efektif untuk mencapai kinerja yang optimal, seluruh potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, akses terhadap modal dan material yang tepat, jika tidak ada sumber daya manusia maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusianya yang mempunyai peran penting didalam menentukan maju atau tidaknya suatu instansi atau organisasi, maksudnya apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka lembaga atau organisasi tersebut akan maju dan sebaliknya jika suatu organisasi atau lembaga tidak mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau lembaga tersebut akan sulit untuk maju. (Richter et al., n.d, 2020).

Suatu instansi pemerintah kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dalam organisasi, menurut (Sedarmayanti, 2019) kinerja merupakan terjemahan

dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu aspek internal atau aspek eksternal ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya kondisi fisik, intelegensi, sikap, bakat, kebiasaan, minat dan perhatian, motivasi komitmen, keadaan emosi serta disiplin. Dan aspek eksternal atau aspek yang mempengaruhi dari luar diri pegawai itu sendiri seperti, diantaranya pimpinan, teman kerja, keluarga, fasilitas, lingkungan, budaya kerja dan lain lain (Murnia et al., 2022).

Sumber daya manusia sebagai pegawai tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan disiplin, disiplin kerja ialah suatu cara yang digunakan suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya yang memerlukan penggunaan alat. Alat yang efektif adalah penegakan aturan, meskipun tidak ada jaminan bahwa tujuan ini akan tercapai, tujuan tersebut masih perlu dipraktikkan. Disiplin kerja tidak boleh dikesampingkan oleh organisasi atau instansi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi atau instansi, disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi atau instansi baik maka kinerjanya itu juga akan baik. (Kristin dan Manullang, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, beban kerja adalah sejumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang

pegawai dalam jangka waktu tertentu (Widiana dan Heryanda, 2023). Apabila seorang pegawai mampu melaksanakan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban, tetapi jika pegawai tidak berhasil menyelesaikannya dengan tepat waktu maka tugas tersebut dikatakan menjadi suatu beban kerja.

Kinerja pegawai dengan beban kerja juga saling berkaitan satu sama lain karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa dilihat beban kerjanya terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi/instansi yang efektif dan efisien.

Peneliti melakukan penelitian di kantor Kecamatan Babelan, kantor Kecamatan Babelan merupakan instansi pemerintah yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan organisasi dapat dicapai tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya karena sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan (Inzani dan Baharudin, 2023).

Instansi pemerintahan yang juga dituntut untuk menampilkan kinerja yang tinggi ialah pegawai di kantor Kecamatan Babelan, dimana pegawainya memiliki tugas dalam menyelenggarakan urusan tugas pemerintahan, berikut fenomena terkait kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor

Kecamatan Babelan, kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan dalam pencapaian kinerjanya masih belum maksimal dan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dimana masih ada yang selalu terlambat hadir dikantor serta beberapa pegawai meninggalkan ruangan pada saat jam kerja berlangsung, sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis.

Tabel 1.1 Keterlambatan Tahun 2023

| No | Bulan | Jumlah pegawai | Jumlah pegawai yang terlambat | Pulang cepat |
|----|-----------|----------------|-------------------------------|--------------|
| 1 | Januari | 35 | 18 | 4 |
| 2 | Februari | 35 | 20 | 4 |
| 3 | Maret | 35 | 30 | 6 |
| 4 | April | 35 | 24 | 6 |
| 5 | Mei | 35 | 21 | 4 |
| 6 | Juni | 35 | 20 | 4 |
| 7 | Juli | 35 | 20 | 7 |
| 8 | Agustus | 35 | 23 | 4 |
| 9 | September | 35 | 20 | 10 |
| 10 | Oktober | 35 | 22 | 24 |
| 11 | November | 35 | 23 | 39 |
| 12 | Desember | 35 | 25 | 33 |

Sumber : Kantor Kecamatan Babelan

Tingginya tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan kantor. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga membuat

tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Setiap pegawai kantor Kecamatan Babelan yang mempunyai kinerja baik akan mendapatkan penghargaan dengan menggunakan pengukuran kinerja melalui absensi, jika absensi pegawai memiliki kekurangan maka hal ini akan mendapatkan hukuman. Hukuman tersebut berupa potongan 50 persen kehadiran dan 50 persen dari kinerja pegawai itu sendiri, jika ada pegawai yang setiap hari datang terlambat maka akan di akumulasikan selama satu bulan, apabila selama satu bulan pegawai yang terlambat lebih dari 120 menit maka akan mendapatkan hukuman berupa potongan absensi selama satu hari tanpa keterangan. Untuk hukuman bagi pegawai yang jarang masuk akan mendapatkan teguran, dan yang terberat akan mengalami penurunan pangkat dan pencopotan jabatan.

Dengan menurunnya disiplin pegawai, hal itu bisai diidentifikasi sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai masalah kedisiplinan antar anggota organisasi baik atasan (*Superordinat*) atau bawahan akan memberikan standar kinerja organisasi (Inzani dan Baharudin, 2023).

Selain masalah disiplin kerja, masalah beban kerja pegawai juga masih banyak terlihat seperti pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, pegawai juga masih kurang dalam pencapaian standar yang diterapkan organisasi atau instansi mengakibatkan kinerja mereka menurun, apabila kinerja menurun maka tujuan organisasi atau instansi tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan adalah beban kerja, beban kerja sangat mempengaruhi

kinerja pegawai jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan, beban kerja sangat berpengaruh dari berbagai aspek. Beban kerja yang terlalu tinggi dan kemampuan dari pegawai terlalu rendah hal ini akan menyebabkan menurunnya hasil kinerja pegawai.

Salah satu hal yang terjadi dikantor Kecamatan Babelan adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beban kerja, berikut ini terkait permasalahannya yang terjadi dikantor Kecamatan Babelan yaitu: 1) Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi disertai banyaknya pekerjaan yang diberikan. 2) Masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak dapat mencapai standar yang ditetapkan instansi. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai menjadi kurang efektif dalam bekerja dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan.
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Babelan.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi atau instansi khususnya dikantor kecamatan babelan dan juga menambah wawasan agar mengevaluasi kembali disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai juga sebagai bahan

referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan beban kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam organisasi atau instansi dan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab dan tiap bab terbagi lagi beberapa sub bab, untuk mendapat gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, diuraikan landasan teori yang terkait dengan konsep beban kerja beserta indikatornya, konsep disiplin kerja dan indikatornya, serta konsep kinerja karyawan dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti

dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini didalamnya menjelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.