

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi seluruh kegiatan perusahaan. Jika sumber daya tidak dikelola dengan baik maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya dan tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Pentingnya sumber daya manusia juga harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan kinerja yang baik. Suatu perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari para pegawainya, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan meningkatkan pula hasil atau keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, h. 67). Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, karena kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat terlihat dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang baik dapat ditentukan oleh adanya sumber daya yang berkualitas, dengan adanya hal tersebut dapat memudahkan berbagai elemen dalam mencapai kebutuhan perusahaan. Kasmir (2017, h. 189) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh faktor-faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, kinerja pegawai sangat dipengaruhi secara signifikan dengan adanya konflik kerja dan stress kerja, semakin tinggi konflik dan stress kerja maka semakin rendah tingkat kinerja pegawai (Mamahit, 2016). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Afianto & Utami, 2017). Konflik dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Wibowo & Yuniari). Dari hasil beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Terdapat sebanyak 30% pegawai merasa kurang atas imbalan yang diterimanya yang dapat mengakibatkan tingkat kedisiplinan menurun karena imbalan yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Sebanyak 37 dari 72 orang pegawai merasa selalu terjadi perbedaan persepsi dalam bekerjasama yang dapat memicu terjadinya konflik antar pegawai. Terdapat 13 dari 72 orang pegawai memiliki tingkat komitmen kerja yang rendah karena kurang setuju bahkan cenderung tidak bersedia jika harus datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.

Hasil pengamatan dan diskusi dengan beberapa manajemen di Kementerian Agama Kota Bekasi juga memberikan indikasi bahwa faktor-faktor diatas turut mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai. Secara khusus, menurut beberapa pimpinan lembaga dan hasil pengamatan, disiplin kerja memegang peran penting dalam kinerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik dan begitupun sebaliknya. Sebagai lembaga yang mementingkan kedisiplinan, mengetahui seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Kementerian Agama Kota Bekasi menjadi sangat penting dan perlu dilakukan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya peran individu. Setiap individu memiliki kepribadian dan pola pikir yang berbeda-beda, yang dimana perbedaan-perbedaan tersebut dapat menimbulkan adanya konflik. Konflik dapat berasal dari kesalahan dalam berkomunikasi dan masalah pribadi, seperti ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan

dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi. Sebuah konflik harus ditangani secara serius oleh pimpinan perusahaan, karena jika konflik sudah mengarah ke hal-hal yang lebih serius maka akan mengganggu kualitas kinerja pegawai.

Hasil pengamatan juga mengindikasikan bahwa faktor konflik seperti yang disebutkan diatas sering terjadi di Kementerian Agama Kota Bekasi. Konflik yang demikian tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara keseluruhan (organisasi). Oleh karena itu, mengevaluasi sejauh mana faktor konflik mempengaruhi kinerja di Kementerian Agama Kota Bekasi penting untuk dilakukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi. Tanpa meniadakan pengaruh dari faktor-faktor lain, penelitian ini menitikberatkan kepada dua faktor yaitu disiplin kerja dan konflik kerja. Kedua faktor ini dipilih karena dari hasil diskusi dan pengamatan diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bekasi, sehingga penelitian terhadap dampak dari kedua faktor tersebut kepada kinerja dapat memberikan masukan yang penting untuk perbaikan manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan judul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BEKASI”.

1.2. Rumusan Masalah

Pada Kementerian Agama Kota Bekasi terdapat beberapa pegawai yang mengabaikan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan, yang membuat tingkat kinerja pegawai menjadi menurun. Kinerja pegawai yang menurun dapat disebabkan oleh tingkat disiplin pegawai yang rendah dan terciptanya konflik kerja. Terdapat pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan serta adanya perbedaan-perbedaan pola pikir yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan berkembang menjadi sebuah konflik. Pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Bagaimanakah konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi. Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan konflik terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi, baik yang terjadi secara individual maupun secara bersama-sama.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi khususnya yang berkaitan dengan disiplin dan konflik kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar oleh Kementerian Agama Kota Bekasi sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan sekaligus untuk meningkatkan kinerja dimasa datang. Sehingga kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia khususnya masalah kinerja akan dapat lebih terarah.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan dalam tiga hal pokok, yaitu kinerja, kedisiplinan, dan konflik kerja, serta bagaimana kedisiplinan dan konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Bekasi. Dalam hal kinerja pegawai akan dibatasi mengenai cara meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin dibatasi mengenai cara untuk meningkatkan disiplin pegawai, dan konflik kerja akan dibatasi mengenai cara untuk menghindari timbulnya konflik serta cara mengatasinya jika sudah terjadi konflik.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dari masing-masing bab tersebut memiliki isi yang berbeda-beda dan saling berkaitan satu sama lain. Tujuan adanya sistematika penulisan yaitu supaya penulisan dalam skripsi ini dapat terarah secara sistematis. Rincian dari penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup 4 subbab, yang diantaranya landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis. Bab ini menjelaskan beberapa teori yang berkaitan dengan tema penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup 9 subbab, yang diantaranya, desain penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, model konseptual, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai hasil perhitungan dan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20, diantaranya uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan dari hasil yang telah diuji serta implikasi yang dapat diterapkan oleh pimpinan instansi.