

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era yang semakin maju saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi telah membawa perubahan dalam bidang persaingan bisnis yang sangat pesat dan kompetitif. Globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Salah satu strategi untuk memenangkan persaingan ini yaitu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dapat ditandai dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai merupakan salah satu asset utama dalam sebuah organisasi dan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi. Melihat begitu pentingnya peran pegawai bagi sebuah perusahaan maka perusahaan juga harus memberikan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Dalam sebuah perusahaan, tuntutan akan kinerja yang tinggi telah menjadi bagian penting dikarenakan sebuah perusahaan yang sukses tidak

terlepas dari pengaruh kinerja para pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan untuk melaksanakan tugas dan kemampuan dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satu diantaranya adalah disiplin kerja (Ambarita et al., 2019). Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai (Zulkifli & Gani, 2018). Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah sarana yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan orang untuk memenuhi semua peraturan perusahaan.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja yakni dengan adanya pembagian tugas yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah sehingga setiap pegawai mengetahui dan sadar akan tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai. Oleh karena itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh ketertiban dalam lingkungan kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki fungsi pokok sebagai penyedia data statistic dasar, baik untuk pemerintah ataupun untuk masyarakat umum secara nasional maupun regional.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang merupakan salah satu lembaga perwakilan Badan Pusat Statistik (BPS) di daerah. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang mempunyai tugas pokok menyediakan data statistic dasar sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang terletak di Jalan Airlangga No. 46 A, Jelakombo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang.

Tabel 1.1
Persentase Capaian Kinerja Tahun 2019 dan 2020
Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

No.	Program Kerja	Target	Realisasi		Tidak Tercapai	
			2019	2020	2019	2020
1.	Peningkatan Kualitas Data Statistik Unit kerja yang menjadi penanggungjawab yaitu bagian teknis yang meliputi Fungsi Statistik Ditribusi, Fungsi Statistik Sosial, Fungsi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, dan Fungsi Statistik Produksi.	100%	95%	93%	5%	7%
2.	Peningkatan Pelayanan Prima Hasil Kegiatan Statistik Unit kerja yang menjadi penanggungjawab yaitu Fungsi IPDS.	100%	90%	87%	10%	13%
3.	Peningkatan Birokrasi yang Akuntabel Unit kerja yang menjadi penanggungjawab yaitu Subbagian Umum.	100%	92%	90%	8%	10%

Sumber: BPS Kabupaten Jombang

Tabel 1.1 menunjukkan akumulasi dari persentase capaian kinerja pegawai pada tahun 2019 dan 2020 cenderung menurun. Hal tersebut dikarenakan seluruh program kerja belum terlaksanakan sesuai dengan target dan pencapaiannya belum optimal. Dari beberapa program kerja diatas, masing-masing mempunyai target 100% akan tetapi dalam realisasinya pada tahun 2019 lebih tinggi dari tahun 2020. Persentase capaian kinerja yang tidak terealisasi juga mengalami peningkatan dari 2019 ke 2020.

Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dalam melaksanakan tugasnya selalu disertai dengan target yang harus dicapai, akan tetapi dalam realisasinya terdapat hasil yang kurang optimal. Jika dilihat secara kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang tingkat penyelesaian dalam pelaksanaan tugas masih rendah yang mana mengakibatkan masyarakat kurang puas dalam penyediaan data.

Melihat dari fenomena terkait dengan kedisiplinan yakni ketepatan waktu rilis (*timeliness*) yang masih belum optimal. Permasalahan ini berkaitan erat dengan proses pengumpulan, pengolahan dan analisis hasil statistic yang terkendala sebagai akibat dari tumpang tindih pelaksanaan survei baik dari sisi waktu maupun dari sisi konten. Kekurangtepatan waktu rilis juga dikarenakan koordinasi antar pusat-pusat dan pusat-daerah yang masih lemah yang mana hal ini disebabkan kurang terintegrasinya komunikasi antara pusat dan daerah.

Selain itu, tingkat keterlambatan masuk kantor masih tinggi yang mana masih ada pegawai yang datang lebih dari 15 menit dari jam masuk kantor. Hal ini tampak pada hasil rekap absensi yang terdapat absensi pegawai.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	
			2019	2020
1.	Januari	31	5%	9%
2.	Februari	31	7%	12%
3.	Maret	31	12%	9%
4.	April	31	7%	12%
5.	Mei	31	11%	8%
6.	Juni	31	5%	12%
7.	Juli	31	5%	14%
8.	Agustus	31	8%	8%
9.	September	31	12%	12%
10.	Oktober	31	11%	8%
11.	November	31	9%	9%
12.	Desember	31	8%	12%

Sumber: BPS Kabupaten Jombang

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang pada tahun 2019 dan tahun 2020 yang cenderung rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada tingkat disiplin karyawan. Tingkat keterlambatan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang pada tahun 2019 yaitu pada bulan Maret dan September sebesar 12%. Pada bulan Mei dan Oktober sebesar 11%. Pada bulan November sebesar 9%. Pada bulan Agustus dan Desember sebesar 8%. Pada bulan Februari dan April sebesar 7%. Pada bulan Januari, Juni dan Juli sebesar 5%.

Sedangkan tingkat keterlambatan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang pada tahun 2020 yaitu pada bulan Juli yakni sebesar

14%. Pada bulan Februari, April, Juni, September dan Desember sebesar 12%. Untuk bulan Januari, Maret dan November sebesar 9%. Serta pada bulan Mei, Agustus dan Oktober sebesar 8%.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti bermaksud untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pusat Statistik Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang didapat yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga bermanfaat dan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengembangan dalam keilmuan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan serta pengetahuan untuk mengasah kemampuan dalam suatu masalah yang ada berdasarkan dengan fakta dan data yang ada.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharap dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pembelajaran tentang perusahaan yang peneliti lakukan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam mengambil keputusan dan kebijakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi suatu permasalahan yang memerlukan tindakan korektif sehingga dapat dilakukan pemecahan masalah yang berhubungan dengan pegawai.