

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan alat untuk menggerakkan sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, dalam sebuah organisasi pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa didukung oleh peran dari pegawainya. Pernyataan ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2012) manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, tanpa peran aktif dari sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa walaupun ada peralatan yang handal dan canggih yang menunjang aktivitas disebuah organisasi. Menurut Hanggraeni (2012) manusia merupakan bagian vital bagi keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, apabila suatu organisasi tidak mempunyai sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka tidak akan mampu untuk memajukan organisasinya.

Suatu organisasi harus terus berupaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil, disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan karena segala bentuk perencanaan sampai pada pelaksanaan dalam sebuah organisasi tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Organisasi merupakan sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan

berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut (Jurdi, 2018). Oleh karena itu dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan.

Hal terpenting atau kunci bagi keberlangsungan hidup organisasi adalah kinerja yang baik dari para pegawainya. Kinerja dapat dikatakan sebagai pencapaian hasil dari penyelesaian tugas yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2003:86) kinerja merupakan hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya atau tidak tergantung dari seberapa baik kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Saleh & Umuri, 2022). Kunci untuk mencapai kinerja yang baik meliputi pengelolaan sumber daya manusia dengan bijak dan pengambilan keputusan yang tepat. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Adapun salah satu faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai disiplin kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap

peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002:192). Dengan kata lain bahwa kedisiplinan merupakan bentuk ketaatan seseorang terhadap sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130). Jadi dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan, dengan kata lain bahwa disiplin kerja dapat membentuk perilaku kerja seseorang menjadi lebih efektif dan efisien.

Kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu akan menunjukkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai dan akan bekerja dengan baik sesuai peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan, sehingga dari kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berdampak pada kinerja pegawainya. Hal tersebut juga dipertegas oleh Hasibuan (2012) Semakin baik disiplin dari pegawainya, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi/perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kehadiran pegawai menentukan kedisiplinan kerja pegawainya, ada juga ketaatan pada

peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik.

Pemerintahan desa merupakan penyedia layanan bagi masyarakat yang ada didesa. Sebagai penyedia layanan, pemerintah desa perlu mempersiapkan sumber daya manusia yaitu perangkat desa yang disiplin dan bertanggung jawab dalam melayani kebutuhan masyarakat dengan sebaik-baiknya sehingga dapat terwujud suatu kinerja yang baik. Perangkat desa adalah pegawai pemerintah dalam bidang pelayanan masyarakat yang memiliki tugas dan kewajiban terhadap pelayanan kepada masyarakat, dimana mereka bekerja menyelenggarakan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat serta mendukung kepala desa didalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan orang-orang yang memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Laindeha, sebagai pemerintah desa yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah dan penyedia layanan bagi masyarakat yang ada di Desa Laindeha, sangat penting memperhatikan kedisiplinan dari perangkat desanya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dari perangkat desa pada Kantor Desa Laindeha tentunya sangat bermanfaat untuk tercapainya kinerja yang baik, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semakin baik disiplin pegawai maka akan

semakin tinggi tingkat kinerja dari pegawai tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Laindeha Kecamatan Pandawai Kabupaten Sumba Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Desa Laindeha Kecamatan Pandawai Kabupaten Sumba Timur sebagai berikut.

1. Kinerja dari beberapa Perangkat Desa pada Kantor Desa Laindeha belum mencapai nilai standar capaian kinerja.
2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan dari Perangkat Desa
3. Ketidakhadiran dari Perangkat Desa melebihi batas toleransi absensi yang telah ditetapkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, faktor yang diteliti yaitu Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Laindeha Kecamatan Pandawai Kabupaten Sumba Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Laindeha Kecamatan Pandawai Kabupaten Sumba Timur.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Laindeha Kecamatan Pandawai Kabupaten Sumba Timur.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan memberikan sumbangan pemikiran serta ilmu pengetahuan mengenai disiplin kerja dan kinerja Perangkat Desa.

b. Secara praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini yaitu.

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana kependidikan di program studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha. Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat sebagai sebuah karya ilmiah.

2. Bagi Kantor Desa Laindeha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan evaluasi bagi Perangkat Desa mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

3. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti berikutnya sehingga dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan sebagai informasi untuk melaksanakan penelitian relevan, terkait pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dari Perangkat Desa.

