

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Dalam sebuah organisasi tentu memiliki tujuan yang jelas dan ingin dicapai. Salah satu faktor terpenting yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu atau Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi yang akan dikelola. Setiap organisasi akan berupaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan dioptimalkan semaksimal mungkin agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan organisasi. Selain itu, hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia adalah penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan pengetahuan, kompetensi serta minat dan bakat yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola secara efektif dan baik, untuk mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari pegawai (Bairizki, 2020). Suatu organisasi harus dapat menerapkan dan menetapkan sistem manajemen yang memperhatikan kondisi yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan perusahaan tercapai ketika sumber daya manusia perusahaan mempunyai kinerja yang baik, sehingga mereka harus dilatih dan diperlakukan dengan baik pula.

Salah satu aspek utama pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelolanya disebut manajemen kinerja. Dari literatur

manajemen, diketahui bahwa ada banyak konsep kinerja yang berbeda. Umumnya mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Pengertian tersebut mengandung penafsiran yang luas terutama dalam hal pendekatan dan ruang lingkup kajian serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan kinerja atau prestasi kerja. Pendefinisian kinerja mengarah kepada pencapaian hasil kerja (prestasi atau kinerja), ditinjau dari pendekatan dan bidang kajiannya, yang dapat dilakukan dari sudut pandang individu atau organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara otomatis ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya karena tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Kinerja pegawai adalah hasil dari penilaian kinerja tersebut berperan penting dalam menentukan suatu keputusan yang akan ditetapkan menyangkut sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan perusahaan akan memberikan informasi mengenai tingkat kinerja pegawai yang dicapai selama periode waktu tertentu. Pegawai yang berkinerja tinggi dan baik diharapkan agar melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan terampil dalam melakukan semua

potensi yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai sendiri merupakan salah satu indikator terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan dimana kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Organisasi setiap tahunnya pasti melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuannya, dalam melakukan hal tersebut tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja yang berasal dari individu itu sendiri maupun organisasi yang mempengaruhi keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan yang kemudian akan menopang kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting di setiap perusahaan karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesanggupan individu menaati semua peraturan perusahaan yang ada dan norma-norma yang berlaku, (Hasibuan, 2018). Pegawai yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Tarigan dan Priyanto, 2021). Setiap organisasi memiliki kedisiplinan kerja yang dapat menjamin terjaganya tata tertib dan lancarnya pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi pegawainya sendiri akan memperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga menambah semangat pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan akan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu serta bertanggung jawab meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain kedisiplinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Kepuasan kerja menyangkut tentang moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi dan loyalitas karyawan yang meningkat (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Garaika (dalam Wijaya, dkk 2023) kepuasan kerja adalah situasi yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Selain itu, menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tentu akan berdampak negatif bagi perusahaan seperti bermalas-malasan, tidak memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika pegawai tersebut meraih kepuasan kerja dalam bekerja maka mereka akan bekerja semaksimal mungkin dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, tepat waktu serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem yang

merupakan Instansi Pemerintahan yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang ketahanan pangan, bidang pertanian, bidang peternakan dan kesehatan hewan serta bidang perikanan yang menjadi kewenangan Daerah, yang beralamat di Jl. Ngurah Rai No.61, Karangasem, Kec. Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali 80811. Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem selalu memberikan yang terbaik dalam kinerjanya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik pula, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawainya. Adapun hasil kinerja pegawai pada salah satu jabatan yang ada di dinas terkait yang dapat dilihat dari data kinerja pegawai pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Data Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem Tahun 2022

No	Inisial Pegawai	Jabatan	Target Laporan	Jumlah laporan terselesaikan	Ket
1.	MKD	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	82	80	Belum mencapai
2.	GAS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	164	164	Mencapai
3.	NS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	137	129	Belum mencapai
4.	MR	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	163	160	Belum mencapai
5.	KANA	Ahli Pertama-Penyuluhan	162	162	Mencapai

		Pertanian			
6.	WN	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	144	140	Belum mencapai
7.	MOS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	128	128	Mencapai
8.	PLP	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	70	69	Belum mencapai
9.	KP	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	124	120	Belum mencapai
10.	GOAA	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	40	35	Belum mencapai

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem

Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan, terdapat fenomena permasalahan yang terjadi pada salah satu jabatan Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian yakni dari data kinerja pegawainya belum mencapai target dalam menyusun laporan yang telah ditetapkan organisasi. Dari 10 pegawai hanya 3 orang pegawai yang mencapai target dalam penyusunan laporan tahun 2022.

Sebagai acuan dalam melakukan perbandingan dan menentukan objek penelitian, peneliti telah melakukan observasi awal pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dimana dalam hasil kinerja pegawai pada salah satu jabatan yang ada di dinas terkait yang dapat dilihat dari data kinerja pegawai pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Kinerja Pegawai Dinas Pertanian  
Kabupaten Buleleng Tahun 2022

No	Inisial Pegawai	Jabatan	Target Laporan	Jumlah laporan terselesaikan	Ket
1.	ASP	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	104	104	Mencapai
2.	MAS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	134	134	Mencapai
3.	GJM	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	134	134	Mencapai
4.	NDR	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	129	129	Mencapai
5.	LZ	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	131	131	Mencapai
6.	OIT	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	81	81	Mencapai
7.	KP	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	120	120	Mencapai
8.	RA	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	97	97	Mencapai
9.	VS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	120	120	Mencapai
10.	RSS	Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian	49	49	Mencapai

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data kinerja pegawai antara Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan di Kabupaten Karangasem dengan Dinas Pertanian di Kabupaten Buleleng dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dari 10 pegawai pada jabatan Ahli Pertama-Penyuluhan Pertanian semua pegawai mencapai target menyusun laporan pada tahun 2022. Sedangkan pada Dinas

Pertanian, Pangan dan perikanan di Kabupaten Karangasem dari 10 pegawai hanya 3 pegawai yang mencapai target. Maka dari itu, dari data pembandingan yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan di Kabupaten Karangasem.

Dari fenomena yang ada, kedisiplinan kerja juga sudah menjadi permasalahan umum yang terjadi di setiap organisasi yang ada saat ini. Sama seperti organisasi Instansi Pemerintahan lainnya, Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem terdapat indikasi tidak tercapainya kinerja pegawai akibat tidak disiplin dalam bekerja yang ditunjukkan dari tingkat absensi pada bulan Januari sampai Juni 2023, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.3  
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem (2023)

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	%
Januari	157	130	27	82%
Februari	157	128	29	79%
Maret	157	119	38	75%
April	157	104	53	66%
Mei	157	121	36	71%
Juni	157	111	46	72%

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kab. Karangasem (2023)

Dilihat dari data Tabel 1.3, bersumber dari riwayat absensi pegawai sejak bulan Januari 2023 sampai bulan Juni 2023 tercatat bahwa dari keseluruhan total rata-rata pegawai terlambat selama 6 bulan terakhir mencapai 74% keterlambatan. Tingkat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Januari yang mencapai 82% sedangkan persentase keterlambatan paling kecil terjadi pada bulan April yaitu 66% pegawai yang mengalami keterlambatan. Dari *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan oleh Dinas terkait bahwa jam

masuk kerja pada setiap harinya adalah pukul 7.30 wita dengan toleransi keterlambatan 15 menit. Namun, pegawai tidak mematuhi SOP yang ada sehingga total keterlambatan melebihi batas standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keterlambatan yang tinggi disetiap bulannya, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup rendah karena keterlambatan mencapai lebih dari 50% dari total pegawai setiap bulannya. Rendahnya kedisiplinan kerja berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari kurang memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan kerja, faktor lain yang mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak I Wayan Parsa, S.E selaku Sekretaris Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem, dinyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada dinas terkait masih belum maksimal. Salah satu indikator yang mengakibatkan hal tersebut terjadi adalah promosi jabatan yang dilakukan dalam kurun waktu cukup lama, sehingga membuat pegawai tidak

terdorong untuk bekerja lebih produktif dan mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prasetyo dan Marlina, 2019) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekawati, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang dan peranan kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan di Kabupaten Karangasem”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil kerja kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Di Kabupaten Karangasem belum mencapai standar yang diharapkan.
2. Tingkat disiplin kerja pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Di Kabupaten Karangasem masih tergolong rendah, dilihat dari data absensi pegawai.
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Di Kabupaten Karangasem.

### 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, serta untuk membuat penelitian ini bisa bermanfaat dan terfokus pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada variabel disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Di Kabupaten Karangasem.

### 1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem ?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan. Tujuan itu sendiri merupakan suatu hal yang ingin dicapai dan dihasilkan dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh :

1. Kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem.

2. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem
3. Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan 2 manfaat yaitu (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan, pemahaman serta manfaat yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan terhadap operasional dan kebijaksanaan pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karangasem guna meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat tercapainya kinerja pegawai yang optimal.