

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah komponen yang memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, karena segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya juga bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jika sumber daya manusia dikelola dan diatur dengan baik, maka dapat mempercepat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin dan Sasongko, 2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu hal yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No:239/IX/6/8/2003, kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat kegagalan dan keberhasilan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan kebijakan dan

program yang telah ditetapkan. Keberhasilan instansi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) nya. Kinerja menjadi elemen tak terpisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja pemerintahan melibatkan sekelompok orang dengan tanggung jawab masing-masing, bekerja sama untuk mencapai tujuan badan atau Lembaga pemerintah yang melaksanakan fungsi atau tugas pemerintahan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi pemerintah dianggap baik jika pelayanan publik yang mereka berikan optimal. Terwujudnya pelayanan publik yang optimal merupakan salah satu ciri dari pemerintahan yang baik sebagai tujuan dari pendayagunaan aparatur Negara. Oleh karena itu, Kejaksaan Negeri Buleleng harus bisa meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) nya untuk memberikan pelayanan publik yang optimal.

Kejaksaan Negeri Buleleng adalah sebuah lembaga penegak hukum yang berada di Jl. Dewi Sartika No.23, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Kejaksaan Negeri merupakan bagian penegakan hukum yang bertanggung jawab dalam penuntutan terhadap pelanggaran hukum serta menjalankan tugas dan wewenang penegakan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas kejaksaan meliputi: melakukan pembinaan atas manajemen, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana, pengelolaan keuangan, kepegawaian, perlengkapan, organisasi dan tatalaksana, melakukan penelaahan dan turut menyusun perumusan peraturan perundang-undangan, pengelolaan atas milik negara yang menjadi tanggung jawabnya serta memberikan dukungan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kejaksaan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas.

Berikut merupakan grafik Rekapitulasi capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng periode 2020-2022.

Grafik 1.1
Rekapitulasi capaian kinerja PNS Kejaksaan Negeri Buleleng tahun 2020-2022



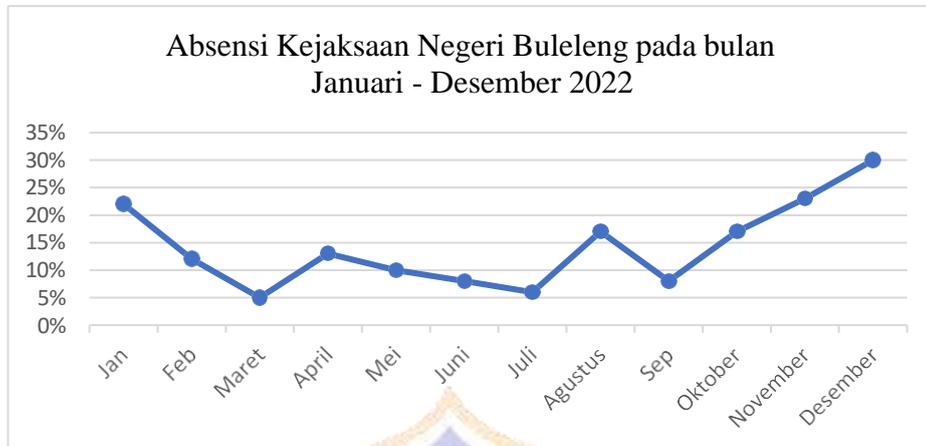
Dari grafik rekapitulasi capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng periode 2020-2022 dapat dilihat bahwa capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2022 mengalami *fluktuasi*, dimana capaian hasil kinerja tahun 2022 mencapai 85%, yang termasuk dalam kategori “Butuh Perbaikan” karena belum mencapai standar kinerja Kejaksaan Negeri Buleleng yang seharusnya 95%.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis dan tidak tertulis. Hal ini melibatkan pematuhan terhadap aturan, standar, jadwal, serta komitmen dalam mencapai tujuan kerja. Disiplin

kerja penting dalam lingkungan kerja karena berkontribusi pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Aspek paling mendasar dari kedisiplinan adalah disiplin waktu. Jika tidak dapat menghargai waktu, maka dapat menyebabkan kurangnya disiplin dalam pegawai, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan bergantung pada kinerja pegawai yang unggul, dan jika kinerja pegawai kurang optimal hal ini akan berdampak buruk pada kemajuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditanamkan pada semua pegawai di perusahaan. Seperti yang telah dikemukakan oleh June & Siagian (2020) hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan kinerja adalah mencari tahu dan memperhatikan apa yang menjadi dampak dalam kinerja, salah satunya adalah disiplin.

Kehadiran atau ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka dapat diukur melalui tingkat absensi. Tingkat kehadiran yang tinggi atau rendah memiliki dampak terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kejaksaan Negeri Buleleng, data menyatakan bahwa tingkat absensi Kejaksaan Negeri Buleleng mengalami kenaikan. Berikut merupakan grafik absensi di Kejaksaan Negeri Buleleng dari bulan Januari – Desember 2022.

Grafik 2.2
Rekapitulasi Absensi di Kejaksaan Negeri Buleleng bulan Januari –
Desember 2022



Sumber: Kejaksaan Negeri Buleleng

Informasi yang terdapat dalam grafik adalah rangkuman dari kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Negeri Buleleng selama periode Januari hingga Desember 2022. Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa absensi di Kejaksaan Negeri Buleleng mengalami kenaikan, dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu mencapai 30%, melampaui standar yang ditetapkan sebesar 10%. Dapat diidentifikasi bahwa tingkat disiplin kerja di Kejaksaan Negeri Buleleng masih belum mencapai tingkat optimal. Meskipun demikian, Pegawai Negeri Sipil yang tetap hadir tetap menjalankan tugas-tugas mereka, yang menunjukkan komitmen terhadap pelaksanaan tugas di Kejaksaan Negeri Buleleng. Namun upaya untuk meningkatkan disiplin kerja harus terus dilakukan untuk dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas keseluruhan dan memperkuat kinerja institusi, karena setiap kehadiran dan keterlibatan PNS sangat berarti bagi kesuksesan institusi.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah motivasi kerja. Kilvin & Siagian (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugas pekerjaannya, dengan adanya motivasi, diharapkan pegawai akan lebih proaktif dan inovatif dalam menjalankan pekerjaan mereka. Maka dari itu, motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan sangat berpengaruh pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan dan apresiasi terhadap kinerja yang mereka lakukan. Hal tersebut dapat mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merasa jenuh dan tidak memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Ayer, dkk.(2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kejaksaan Negeri Buleleng harus memberikan motivasi dan mendorong semangat Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat meningkatkan kinerjanya.

Kejaksaan Negeri Buleleng memiliki potensi yang besar untuk mencapai kinerja yang optimal, namun motivasi kerjanya belum mencapai tingkat yang diharapkan. Faktor-faktor tersebut disebabkan karena sistem penghargaan yang berlaku saat ini belum mencapai tingkat optimal. Kurangnya bentuk apresiasi dari pimpinan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh individu atau kelompok dalam suatu proyek menciptakan ketidakpuasan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Negeri Buleleng. Penghargaan dan pengakuan seperti apresiasi publik perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan yang kurang maksimal ini dapat terjadi karena dilihat dari kinerja

masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum optimal dan belum memenuhi harapan. Faktor kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian serius, terutama dalam hal fasilitas dan program yang tersedia. Saat ini, Kejaksaan Negeri Buleleng menyediakan asuransi Kesehatan berupa BPJS Kesehatan saja, namun asuransi keselamatan di Kejaksaan Negeri Buleleng belum tersedia. Upaya untuk menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan yang memadai perlu menjadi prioritas untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan memperhatikan motivasi kerja, diharapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan merasa terdorong dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi kesuksesan bersama.

Dengan melihat kedua faktor tersebut, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka Kejaksaan Negeri Buleleng sebagai studi kasus yang relevan untuk digali lebih dalam. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Negeri Buleleng”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah – masalah pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Negeri Buleleng mengalami fluktuasi

2. Tingkat absensi di Kejaksaan Negeri Buleleng periode Januari-Desember 2022 mengalami kenaikan
3. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Negeri Buleleng belum optimal

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan-batasan masalah dibentuk untuk menjaga konsistensi dengan tujuan penulisan dan untuk mempersempit fokus utama penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, batasan-batasan masalah meliputi:

1. Penelitian ini terbatas pada populasi PNS Kejaksaan Negeri Buleleng.
2. Fokus utama penelitian pada tiga variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Negeri Buleleng

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian di atas, penulis dapat mengkaji manfaat penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perkembangan teori tentang hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) .

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penerapan ilmu yang diperoleh di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, juga memberikan tambahan pengetahuan dan menyediakan sumber referensi utama terkait pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

b. Bagi Kejaksaan Negeri Buleleng

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kejaksaan Negeri Buleleng memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan merancang strategi untuk meningkatkannya.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang berguna dan menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang

