

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, pemimpin dituntut untuk menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Dalam situasi seperti ini pimpinan perlu mencari cara terbaik untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Penyalahgunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu, sehingga banyak pegawai yang tidak sepenuhnya menyadari bahwa kedisiplinan sangat mempengaruhi kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum dalam jurnal (Andayani, 2020)

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan manusia. Menurut Jufrizen (2018) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard,

target/sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam jurnal (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Tingkat keberhasilan kantor bisa dinilai dari pencapaian yang diperoleh oleh pegawainya. Oleh karena itu, kantor mengharapkan agar pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal, karena prestasi kerja pegawai dapat memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan keseluruhan kantor.

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Yusnandar et al., 2020) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kantor DISPERKIM merupakan salah satu instansi pemerintahan yang didominasi pegawai profesional sangat kuat, dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan norma-norma dan aturan kode etik profesinya. Untuk menjadi profesional dalam menjalankan tugas pegawai tingkat kompetensi intelektual dan kemampuan kerja adalah yang dilihat sangat mempengaruhi untuk mencapai kinerja pegawai.

Tingkat disiplin kerja seorang pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan dalam kinerja. Disiplin ini menciptakan nilai-nilai yang bermanfaat bagi pegawai dan kantor secara keseluruhan. Bentuk disiplin kerja yang dijalankan oleh pegawai untuk mencapai hasil kinerja sesuai dengan harapan perusahaan adalah faktor krusial. Kualitas disiplin yang dimiliki

oleh pegawai, baik atau buruk, dapat menjadi penentu kemajuan suatu organisasi atau kantor.

Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai selama periode Januari – Maret 2023.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai**

No.	Keterangan	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023
1.	Sakit	3	2	1
2.	Izin	1	2	1
3.	Cuti	11	2	3
4.	Dinas Luar	84	89	93
5.	Tanpa Keterangan	4	6	9
6.	Terlambat	33	25	30
7.	Pulang cepat	5	1	1

*Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan 2023*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai dikantor tersebut dapat dinilai dari sisi kehadiran mereka. Data menunjukkan bahwa terlihat tingkat kedisiplinan pegawai berdasarkan hari kerja 21 hari pegawai terlambat dibulan januari 2023 sebanyak 33 kali, dibulan februari 2023 pegawai yang terlambat sebanyak 25 kali, dan sedangkan untuk dibulan maret 2023 pegawai yang terlambat sebanyak 30 kali.

Dapat dilihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pegawai DISPERKIM masih cukup rendah, dikarenakan masih banyak pegawai yang datang terlambat

atau tidak tepat waktu yang telah ditentukan oleh kantor. Faktor yang menyebabkan pegawai terlambat seperti, beban kerja terlalu berlebihan sehingga pegawai selalu merasa lelah dan kurang beristirahat yang akan mengakibatkan pegawai selalu mencuri waktu untuk beristirahat disetiap pekerjaan.

Sanksi atau hukuman mempunyai peranan dalam memelihara disiplin kerja pegawai pada DISPERKIM ditetapkan sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 7 ayat 1 yaitu terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Setiap pegawai harus mematuhi tata tertib yang berlaku apabila pegawai melanggar peraturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan. Pengenaan sanksi disiplin haruslah sesuai dengan bentuk pelanggarannya agar adil dan sebagai bentuk pembinaan yang mendidik. (Indonesia, 2010)

Dalam konteks ini, data tersebut harus dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak kantor, sehingga mereka dapat merumuskan solusi-solusi terbaru untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Pegawai salah satu instrumen atau alat ukur pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyak pegawai yang mempunyai disiplin rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan penjelasan diatas dan menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, penulis ingin menjalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, maka permasalahan yang dapat dijadikan fokus penyusunan tugas akhir adalah "Apakah Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dipnas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?"

## **1.3 Tujuan**

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu khususnya dalam konsentrasi SDM. Sekaligus sebagai penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan.

### **2. Manfaat Bagi Perusahaan/Instansi**

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga bagi Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai mereka.

### 3. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

## 1.5 Ruang Lingkup

Untuk menghindari meluasnya pembahasan pada penelitian ini maka penelitian membatasi penelitian ini hanya berfokus kepada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berpikir pada penulisan skripsi. Dalam penelitian ini peneliti membagi menjadi lima bab mendukung pembahasan. Berikut artinya sistematika penulisannya

## BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan ilustrasi umum yang mencakup: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian disiplin kerja, indikator disiplin kerja, teori disiplin kerja

## **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini mengadakan penelitian di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang diperoleh meliputi gambaran umum obyek penelitian, gambaran responden dan hasil pengolahan data statistik. Setelah itu akan diuraikan pembahasan atas hasil penelitian yang diperoleh.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uraian-uraian yang telah diperoleh pada bagian sebelumnya. Setelah itu peneliti akan memberikan saran kepada berbagai pihak terkait dan relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**