

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Di era Globalisasi ini, salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia adalah aset yang vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan Eksternal maupun Internal. Oleh karena itu pembenahan organisasi secara berkelanjutan adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang dapat menjalankan aktivitas-aktivitas dalam organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Ketercapaian tujuan organisasi memerlukan kinerja pegawai yang baik yang dapat membangun keberhasilan suatu instansi.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua

karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dari para anggotanya. Apabila kinerja individu meningkat atau membaik, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan juga tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial sehingga karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Untuk faktor yang bersumber dari faktor pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk kedisiplinan pegawai. Hal ini senada yang diungkapkan menurut Siagian (1999), dalam Rinoldy. Menyatakan bahwa disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan

tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan, (2008) dalam Astutik. Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi, patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan kepada kewajiban.

Bagi organisasi, tindakan disiplin digunakan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja atau dari harapan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Sanksi tersebut dapat berupa pengurangan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalance organisasi. Agar disiplin bisa ditegakkan, tentunya perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat apakah perusahaan atau organisasi juga sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh para pegawainya. Sebab, dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi pegawai memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai

sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan yang dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja sulit untuk dapat diwujudkan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah dengan mendorong pegawai mementingkan kedisiplinan, Berikut data rekapitulasi absensi pegawai kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dapat di tunjukan pada tabel 1.1. sebagai berikut:

**Absensi Pegawai  
Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman**

<b>Bulan</b>	<b>Absensi Pegawai</b>
Agustus	32
September	30
Oktober	42
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>104</b>

*Sumber: Data Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman(DISPERKIM)*

Dari tabel 1.1. di atas dapat ditunjukkan bahwa rekapitulasi absensi pegawai di tahun 2019 terakhir dari bulan Agustus, September dan Oktober. Dari tiga bulan terakhir, kehadiran pegawai pada Kantor Disperkem sangatlah baik, sebab pegawai masih mementingkan absensi kedisiplinan pada instansi Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan pegawai yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang pegawai tentunya akan meningkatkan kualitas kinerja

sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Instansi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara terletak di Sofifi, alamat jalan raya bundaran balbar sofifi, dengan jumlah pegawai sebanyak 104 pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai sangatlah penting guna tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang pegawai terhadap kemajuan serta perkembangan organisasinya disebut juga kinerja. Berikut data kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dapat di tunjukan pada tabel 1.2. sebagai berikut:

**Kinerja Pegawai  
kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman**

<b>Bulan</b>	<b>3 Bulan Terakhir</b>
Agustus	32
September	30
Oktober	42
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>104</b>

*Sumber: Data Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman*

Dari tabel 1.2. di atas dapat ditunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman sangatlah baik, karena Pegawai masih konsisten dan komitmen dengan kinerja dan tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan kata lain, dari bulan Agustus, Oktober dan November pegawai di kantor Disperkim masih menunjukkan kualitas dalam bekerja, hal ini akan membuat tujuan organisasi tercapai sesuai apa yang diinginkan. Sehingga ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dan pegawai memiliki kedisiplinan dan kemampuan yang baik secara langsung akan membuat kinerja pegawai semakin baik sesuai dengan keinginan instansi, kinerja yang baik dan berkualitas harus dibarengi dengan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja, dan juga sikap atau perilaku pegawai dan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya, sehingga dengan maksud agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai maupun instansi pada kantor Disperkim Provinsi Maluku Utara. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja**

## **Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi peningkatan kualitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara:

- a. Bagi Pemerintah Daerah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara, khususnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja.
- b. Sebagai pemikiran kepada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara, untuk dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perumusan kebijakan dan keputusan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Maluku Utara dalam meningkatkan kinerjanya dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.