

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern saat ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan sudah selayaknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.¹ Dengan kata lain, optimalisasi kinerja organisasi berkaitan dengan kualitas kerja karyawan, oleh karena itu sejak awal perlu dilakukan investasi dalam pengembangan dan peningkatan potensi karyawan agar kinerja dan produktivitasnya benar – benar memberikan kontribusi dengan maksud atau tujuan perusahaan. Tidak hanya hasil yang dihasilkan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, tetapi juga output, proses, keuntungan yang diperoleh, dan dampak positifnya terhadap kesejahteraan masyarakat. Bagaimana suatu organisasi atau perusahaan mengelola sumber dayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menunjukkan kinerja yang baik.

Tercapainya tujuan perusahaan merupakan hasil dari upaya perusahaan dalam mengelola potensi sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil kerja. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dihasilkan. Dalam hal ini, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu hasil yang memenuhi standar organisasi dan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.²

¹ (Trihudyatmanto, 2020) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal 113 - 122

² (Saripuddin, 2017) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Hal 420 - 429

Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan. Pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja tim adalah beberapa cara untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey

No.	Variable Kinerja Karyawan	Tangapan Responden			
		1 – 3		4 - 5	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Seberapa setuju anda bahwa pekerjaan yang anda hasilkan memenuhi atau melebihi standar yang diharapkan? (Kualitas Kerja)	10	33,3	20	66,7
2.	Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang diharapkan dalam periode waktu yang telah ditentukan? (Kuantitas Kerja)	2	6,7	28	93,4
3.	Manajemen memberikan dukungan yang memadai untuk memastikan semua tugas dapat	4	13,3	26	86,7

	diselesaikan tepat waktu. (Ketepatan Waktu)				
4.	Saya sangat efektif dan efisien dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Efektifitas dan Efisiensi)	4	13,3	26	86,7
5.	Saya secara konsisten menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. (Komitmen)	3	10	27	90

Berdasarkan hasil dari pra-survei yang melibatkan 30 anggota staf Dinas Pendidikan Kota Bekasi menunjukkan bahwa itu cukup baik. Setelah mengetahui bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sesuai dengan yang diharapkan, Dinas Pendidikan Kota Bekasi menyadari betapa pentingnya kinerja kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya dan kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya dan disiplin kerja yang tinjauan. Karyawan merupakan aset yang mutlak, sehingga perusahaan tidak menempatkan mereka sejajar dengan sumber daya lainnya.

Melalui manajemen operasional, perusahaan memposisikan karyawan sebagai rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama, sehingga mengarah pada sistem kerja yang saling menguntungkan. Maka dari itu, Dinas Pendidikan Kota Bekasi dituntut untuk memenuhi kriteria dan pencapaian kerja yang diharapkan untuk kemajuan perusahaan. Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi kerja tersebut adalah disiplin kerja.

Disiplin adalah tindakan yang terukur untuk mencapai suatu tujuan, dengan menjamin setiap tugas dijalankan dengan benar. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Rasa disiplin harus timbul dari diri karyawan itu sendiri, agar karyawan selalu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan kemampuan terbaiknya. Disiplin merupakan suatu hal yang harus terus dijaga dan terus ditingkatkan agar karyawan terbiasa bekerja dengan disiplin yang utuh.

Berdasarkan hasil pra-survei, kinerja kerja di lembaga ini dapat dianggap cukup baik. Meskipun kinerja keseluruhan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat dianggap memadai, terdapat permasalahan terkait disiplin kerja yang memerlukan perhatian serius. Analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mentaati peraturan dan norma yang berlaku di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Adanya pelanggaran disiplin seperti tugas tertumpuk, keterlambatan masuk dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, serta ketidakhadiran di tempat kerja selama jam kerja menjadi kendala utama. Permasalahan ini dapat merugikan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merasa perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen kinerja. Salah satu fokus utama dalam peningkatan kinerja adalah implementasi disiplin kerja yang lebih baik. Tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan peraturan yang ketat dan kurangnya edukasi terhadap karyawan mengenai pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dengan

memahami hubungan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja, diharapkan dapat diidentifikasi solusi konkret untuk meningkatkan disiplin kerja dan, akibatnya, meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks peningkatan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Menyelesaikan permasalahan disiplin kerja dapat membuka jalan menuju pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional karyawan.

Setelah uraian dan penjelasan singkat diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel yang di sebutkan di atas sehingga memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang ditentukan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Seperti menonton YouTube saat jam kerja, berbelanja online, dan bermain game.
3. Etika kerja yang buruk. Seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, atau kurangnya inisiatif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah penelitian yang akan diteliti karena keterbatasan peneliti. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini berkaitan Disiplin Kerja (variable X)

Kinerja Karyawan (variable Y) di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Unit analisis penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?”

E. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis, antara lain :

1. Secara teoritis

Penelitian ini mendukung teori – teori yang sudah ada, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengetahuan terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi tolak ukur penelitian sejenis.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, landasan, dan masukan terhadap terciptanya disiplin kerja hingga efisiensi karyawan yang baik.

- b. Bagi karyawan Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Bagi karyawan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat semakin meningkatkan kedisiplinan

kerja, dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang kinerja kerja yang baik.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang diperlukan dan menjadi sumber bacaan bagi para peneliti yang berminat terhadap kajian kinerja karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja.

d. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terkait kondisi nyata di lapangan serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

