

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi diartikan sebagai era perubahan yang cepat dalam lingkungan global. Pada masa ini dampak yang ditimbulkan terhadap kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat sangat besar. Persaingan yang semakin ketat di segala bidang kehidupan, terutama dalam dunia bisnis, memaksa perusahaan untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Pada titik ini tentunya perusahaan membutuhkan berbagai strategi yang efektif untuk memajukan perusahaannya. Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan kata lain, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan.

Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012: 3) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi perusahaan, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya perusahaan ditentukan oleh unsur manusia”. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dari sebuah perusahaan. Tentunya sumber daya manusia (pegawai) yang dibutuhkan oleh perusahaan harus memiliki kualitas unggul yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kualitas yang dimiliki setiap sumber daya manusia merupakan potensi yang sangat diperlukan untuk menunjang operasional perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari dan pencapaian tujuannya (Frimayasa & Lawu, 2020).

Pencapaian tujuan sebuah perusahaan untuk memenuhi target tentunya berkaitan dengan peran sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia (pegawai) yang dibutuhkan perusahaan adalah yang memiliki kinerja yang baik. Kasmir (2016: 182) mengatakan, “Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dari tanggung jawab yang diemban pada periode tertentu”. Pegawai

yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari hasil pekerjaan yang ia selesaikan sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu yang menjadi tantangan sebuah perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Kepemimpinan, (2) Lingkungan Kerja, (3) Gaya Kepemimpinan, (4) Motivasi Kerja, (5) Kepribadian, (6) Kemampuan dan Keahlian, (7) Rancangan Kerja, (8) Komitmen, (9) Kepuasan Kerja, (10) Pengetahuan, (11) Loyalitas, (12) Budaya Organisasi, (13) Disiplin Kerja. (Kasmir, 2016:189).

Berdasarkan peraturan Gubernur nomor 277 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dengan tugas sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki delapan bidang, diantaranya:

1. Sekretariat
2. Bidang PTK
3. Bidang Perencanaan dan Penganggaran
4. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat
5. Bidang Sekolah Dasar dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus
6. Bidang SMP dan SMA
7. Bidang SMK
8. Bidang Prasarana dan Sarana Pendidikan

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Untuk merealisasikannya tentunya sumber daya pegawai berperan sangat besar. Perubahan yang telah diuraikan diatas diharapkan akan terus berjalan sehingga bisa membawa pengaruh baik untuk pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

No	Unsur yang Dinilai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100%	87,43%	87,95%	88,30%
2	Perilaku Kerja				
	a. Orientasi Pelayanan	100%	90%	91%	91%
	b. Integritas	100%	85%	86%	83%
	c. Komitmen	100%	83%	81,5%	79%
	d. Disiplin	100%	83%	85%	80%
	e. Kerjasama	100%	81%	82%	80%
	f. Kepemimpinan	100%	83%	84%	83%
	Rata-rata		84,16%	84,91%	82,67%

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Didasarkan pada data tabel 1.1 diatas dapat penulis simpulkan bahwa realisasi prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta mengalami fluktuasi (kenaikan dan penurunan) dari tahun 2019 ke tahun 2021.

Kinerja pegawai berusaha ditingkatkan, diantaranya adalah dengan menegaskan sikap Disiplin Kerja. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ialah suatu sikap yang dilakukan secara sadar untuk mematuhi aturan, norma dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) "Disiplin 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 maupun tidak tertulis". Seorang pegawai yang mempunyai sikap disiplin kerja tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya mereka cenderung menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Jadi, sangat penting perusahaan memiliki pegawai yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki sikap disiplin kerja mengakibatkan perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Selain disiplin kerja ada faktor lain yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016: 109). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan dengan sekuat tenaga berusaha memberikan yang terbaik sehingga tugas yang diselesaikan membuahkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja ini menjadi dorongan seorang pegawai untuk melakukan kegiatan secara sadar. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, selain faktor motivasi kerja komitmen organisasi diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap manusia dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi, komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja di suatu perusahaan. Umam (2010:259) komitmen organisasi memiliki arti loyalitas pegawai yang kuat terhadap organisasi/lembaganya, sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari lembaga tersebut apapun keadaannya. Tingkat kesungguhan seorang pegawai dapat dilihat dari komitmennya untuk menjalankan tugas dan fungsinya di suatu perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula (Indah dan Puspari, 2021).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2020) tentang Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Hestini, et al (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat.

Berkaitan dengan uraian fenomena diatas, maka penulis ingin melakukan pembahasan lebih lanjut dalam kajian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI DKI JAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta
Hasil kajian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai,

serta sebagai bahan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada khususnya terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja.

b. Bagi akademisi

Hasil kajian ini dapat dijadikan referensi kepustakaan, informasi untuk pengembangan ilmu mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam kajian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi serta memberikan informasi tambahan

terhadap penelitian yang telah ada

c. Bagi peneliti

Hasil kajian ini dijadikan sebagai pengalaman dalam meningkatkan kemampuan dalam menulis, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terkait dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

