

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan bertanggung jawab atas semua aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Tidak peduli seberapa maju teknologi, informasi, modal, dan bahan yang memadai, organisasi akan sulit mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Meskipun organisasi memiliki tujuan dan rencana organisasi yang baik, mereka akan sia-sia jika mereka mengabaikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin untuk meningkatkan hasil kinerja sehingga pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaannya dan perusahaan/organisasi mendapatkan peningkatan kualitas kinerja.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Desi, 2020)

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang mereka lakukan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Jadi, kinerja karyawan dalam hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah proses atau kegiatan yang didasarkan pada kemampuan karyawan dan menghasilkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada mereka. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan yang diinginkan setiap orang dan perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua dari banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan tujuan perusahaan, baik perusahaan sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin untuk pegawainya. Bagi pegawai, disiplin adalah kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka. Organisasi juga akan mendapatkan keuntungan dengan menerapkan kebijakan disiplin. Kinerja organisasi akan sangat terhambat dengan tanpa adanya disiplin dan ancaman dari tindakan indiscipliner (Ichsan et al., 2020)

Pegawai adalah sumber daya manusia yang paling berharga dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai perencana, ahli strategi, dan pengontrol aktivitas. Karyawan harus termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya mereka bagi perusahaan, karyawan harus mempertimbangkan pekerjaannya dengan lebih hati-hati untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha lebih keras dalam pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi

kerja yang rendah akan kesulitan menyelesaikan tugasnya, kurang semangat, dan mudah menyerah.

Dinas Sosial merupakan sebuah instansi pemerintahan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan di bidang sosial masyarakat. Dinas sosial berperan dalam memberikan layanan terhadap masyarakat yang memiliki keterbatasan secara lahir maupun batin. Dinas sosial memiliki peran yang harus dilaksanakan secara maksimal dalam menangani masalah sosial yang ada di masyarakat. Dinas sosial mempunyai otonomi sesuai kebutuhan daerahnya masing-masing. Dinas sosial setiap daerah mempunyai tanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota dalam menjalankan kewajiban dibidang sosial (Hamdala & Esabella, 2020)

Tabel 1.1. Laporan kinerja dinas sosial di madura tahun 2023

Dinas sosal	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian %
Bangkalan	Persentase PPKS yang mendapatkan pelayanan sosial dan meningkat kemampuan fungsi sosialnya	10,04%	8%	79,68%
	Persentase potensi sumber kesejahteraan sosial PSKS yang dibina dan aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial	19%	18,99%	99,98%
Pamekasan	Persentase penurunan jumlah PPKS	2,17%	1,31%	60,39%
	Persentase PPKS yang tertangani	55%	54,20%	98,54%
	Persentase PSKS yang berdaya	100%	100%	100%

Sampang	Persentase PMKS/PPKS yang mendapatkan pelayanan sosial	8,93%	7,91%	88,58%
	Persentase PSKS yang aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial	14%	7,69%	83,10%
Sumenep	Persentase PPKS penerima bantuan dan jaminan sosial terhadap total jumlah PPKS	1%	0,61%	61,47%
	Penurunan masalah sosial	0,50%	0,50%	100%
	Persentase PSKS yang aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial	60%	65%	118,18%

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa kinerja dari pegawai dinas sosial yang ada di Madura secara keseluruhan belum maksimal hal tersebut dapat dilihat dari realisasi dari kinerja yang ditetapkan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Namun juga sudah ada beberapa program kerja yang realisasinya sudah sesuai dengan target. Dari hasil evaluasi kinerja, pimpinan sangat berharap kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada pegawai kantor Dinas sosial yang ada di Madura yaitu masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, masih adanya pegawai yang masuk terlambat saat bekerja, meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat serta masih banyak kinerja pegawai yang kurang memuaskan dan tidak sesuai

dengan SOP (*Standart Opersional Prosedure*). Terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dari permasalahan tersebut dapat menyebabkan efektifitas pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kinerja yang dapat menurun untuk itu pemberian motivasi dan disiplin kerja dalam bekerja sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai supaya lebih optimal.

Pada dasarnya tingkat motivasi setiap individu berbeda-beda tingkatannya, begitu juga Pegawai Dinas sosial yang ada di madura ini, masing-masing pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi yaitu karena kurang optimalnya motivasi kerja disebabkan karena gaji yang masih rendah dan tunjangan yang diberikan seperti BPJS tenaga kerja dan BPJS Kesehatan kerja menurut pegawai terlalu rendah. Kurangnya motivasi para pegawai juga dipengaruhi oleh kurangnya pendorong yang di dapat pegawai. Minimnya bonus atau tambahan pendapatan terhadap pegawai. Serta juga dapat dilihat dari laporan evaluasi kinerja pegawai yang mana beberapa kinerjanya belum bisa mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu diperlukan motivasi kerja yang baik dari Manajer terhadap karyawannya. Dan dilihat dari hasil laporan kerja tahunan, diharapkan pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya. Hal tersebut dimaksudkan dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Tanpa sebuah motivasi seorang pegawai mengalami kesulitan dalam pemenuhan hasil kerja sesuai standarisasi, sebab sesuatu yang telah menjadi sebuah dorongan kerja tidak dapat tercapai. Banyak faktor mempengaruhi kinerja pegawai

salah satunya adalah kedisiplinan dan motivasi kerja. Aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena jika pegawai tidak menerapkan sikap disiplin dan manajer tidak memberikan motivasi kepada pegawai maka perusahaan tersebut tidak dapat melangkah dengan sempurna. Maka demikian, diperlukan disiplin dan motivasi kerja sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pemenuhan penghasilan kinerja yang baik dan berkualitas.

Dalam sebuah organisasi pimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi pegawainya unruk dapat meningkatkan kinerja pegawainnya. berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai dinas sosial yang ada di madura pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi kepada bawahan sehingga berdampak kepada semangat kerja pegawai. Motivasi ini sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan ditempat kerja membuat pegawai merasa kurang di perhatikan oleh pimpinan. Maka dari itu pegawai kurang merasa kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Di Madura”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura?

3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Madura

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan dampak yang positif untuk pegawai dinas sosial yang ada di Madura, sehingga dapat menciptakan kualitas pekerja yang lebih baik kedepannya.

- b. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan penelitian ini referensi serta sumber untuk ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Motivasi kerja serta kinerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan peneliti dapat senantiasa menambah ilmu dalam bidang ilmiah dan menambah kemampuan dalam

berpikir lebih kritis, serta dapat menerapkan ilmu yang telah peneliti dapatkan ketika berkuliah di Universitas Trunojoyo Madura khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, prodi S1 Manajemen.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan memperluas referensi – referensi yang telah ada, sehingga membuat penelitian ini lebih mempunyai perbedaan serta juga melengkapi ragam penelitian yang telah ada.