

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor yang paling penting dalam perkembangan zaman adalah manusia. Hal ini harus diakui karena ambisi manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia menyebabkan berkembangnya dunia yang kita kenal sekarang. Ini mengacu pada kapasitas organisasi atau perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam dunia bisnis dan ekonomi. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling berharga dan sangat penting untuk keberhasilannya. Karyawan atau pegawai yang menyumbangkan pikiran, kreativitas, bakat, bahkan tenaganya ke tempat kerja adalah sumber daya manusia yang dimaksud. Dalam hal ini, pegawai harus mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka agar lebih profesional. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berpikir kritis, disiplin, dan loyal terhadap kesuksesan perusahaan.

Menyadari pentingnya pegawai sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti memilih Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan. Dinas Perdagangan merupakan unsur pelaksanaan pemerintah bidang perdagangan. Dinas perdagangan dipimpin oleh kepala dinas yang memiliki kedudukan di bawah Bupati dan bertanggung jawab terhadap Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas perdagangan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang perdagangan.

Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan menaungi 29 pasar di Kabupaten Bangkalan. Setiap pasar memiliki target retribusi yang berbeda sesuai dengan potensi pasar masing-masing. Pasar tradisional menjadi salah satu penyumbang Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pemungutan retribusi. Setiap pasar melakukan transaksi setiap hari atau pada hari tertentu dan bagi pihak yang melakukan kegiatan transaksi tersebut dikenakan pungutan biaya yang disebut dengan retribusi pasar.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan di Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan

No.	Golongan	Jumlah
1.	PNS	52 Orang
2.	THL	17 Orang
	Total	69 Orang

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan sebanyak 69 orang. Pegawai terbanyak terdapat pada golongan PNS yaitu sebanyak 52 orang dan pegawai paling sedikit terdapat pada golongan THL sebanyak 17 orang. Dari jumlah pegawai tersebut, yang akan diteliti adalah pegawai golongan PNS. Tujuan dicantumkannya tabel ini adalah untuk mengetahui berapa banyak jumlah pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan.

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai atas dasar kinerjanya. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja. Jika individu atau kelompok pegawai sudah memiliki tolak ukur keberhasilan yang

ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, maka kinerja dapat diketahui dan diukur. Kualitas sumber daya manusia organisasi juga penting untuk kesuksesan pegawainya. Kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya berkualitas. Sebaliknya, jika sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tidak berkualitas, maka organisasi tidak akan berfungsi dengan baik atau sehat.

Kinerja adalah alasan dibalik organisasi merekrut karyawan atau pegawai. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja pegawai. Oleh karena itu, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan. Sedangkan bagi pegawai kinerja adalah penghubung masa depan. Dengan kata lain karier kompensasi akan didapat melalui pemberian kinerja. Badrianto, Ansari, dan Amran (2021: 147) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar dan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja pegawai tersebut kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sopanah (2021: 89) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 2 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		96,67	88,67
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	92	80
		2.Integritas	92	80
		3.Komitmen	92	81
		4.Disiplin	93	81
		5.Kerjasama	91	81
		6.Kepemimpinan	92	82
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	92,00	81,00

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian, 2022

Data yang disajikan dalam Tabel 1.2 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja pegawai pada bulan Juli-Desember yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada bulan Januari-Juni. Penurunan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor penilaian kerja orientasi pelayanan dan integritas. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja pegawai tersebut dapat menjadi petunjuk adanya gejala penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada tanggal 6 oktober 2022 yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana 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 pegawai yang dapat menurun.

Disiplin kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seorang pegawai harus mematuhi pedoman yang ditetapkan dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi. Sangat penting untuk memotivasi pegawai agar disiplin dalam pekerjaan mereka, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin bermanfaat bagi kinerja pegawai dengan mengajarkan mereka untuk mematuhi kebijakan, prosedur, dan aturan yang telah ditetapkan.

Farida dan Hartono (2016: 42) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai juga harus sanggup menjalankannya dan tidak menolak atau menentang untuk menerima sanksi yang berlaku apabila telah melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Pegawai dituntut untuk menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

**Tabel 1. 3 Data jumlah pegawai yang terlambat pada bulan Januari-April 2022
Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan**

Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat
Januari	11 Orang
Februari	17 Orang
Maret	15 Orang
April	24 Orang

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Pada Tabel 1.3 di atas terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut mengenai indikator ketepatan waktu, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat masuk kantor. Keterlambatan pegawai tersebut disebabkan oleh sebagian dari mereka yang masih mengantar anaknya sekolah. Seringkali pegawai mengungkapkan macet di perjalanan sebagai alasan keterlambatan mereka masuk kantor.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian permasalahan selanjutnya yang terdapat pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan yaitu mengenai indikator ketaatan pegawai pada aturan kantor. Dimana seringkali pegawai melanggar ketentuan jam kerja, seperti masih terdapat pegawai yang masuk kantor setelah jam 07:00 Wib dan pulang sebelum jam 15:30 Wib. Adanya sistem absen sidik jari (*fingerprint*) sehingga pegawai datang pagi hanya untuk absen saja kemudian pulang kerumah dan datang ke kantor lagi pada jam 09.00 wib.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas kerja. Pegawai agar memiliki loyalitas yang tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan individu dan lingkungan kerja yang baik untuk dapat

menjalankan pekerjaannya. Loyalitas kerja pegawai yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap pegawai tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan atau organisasi memiliki pegawai yang loyalitasnya rendah, maka seharusnya perusahaan melakukan introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas kerja pegawai tersebut. Karna pegawai yang loyalitasnya tinggi akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik perbaikan untuk kemajuan perusahaan kedepannya, menghormati pimpinan, dan mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada tanggal 8 November 2022 yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan, permasalahan yang terjadi mengenai loyalitas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Dimana permasalahan tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena urusan pribadi mereka, seperti karna adanya masalah keluarga yang mengharuskan mereka untuk pulang dan meninggalkan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas pegawai yang masih kurang terhadap tanggung jawab mereka dalam bekerja. Permasalahan selanjutnya mengenai loyalitas kerja yaitu diikuti dengan adanya beberapa pegawai yang belum menguasai atau paham dengan tugas yang diberikan. Seperti terdapat beberapa pegawai yang belum menguasai program excel, yang seharusnya program excel tersebut digunakan pegawai dalam

mengerjakan tugasnya. Sehingga pegawai kurang sanggup dalam melaksanakan tugasnya dan meminta bantuan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikannya.

Tabel 1. 4 Data Absensi Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan Bulan Januari-April 2022

Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Kehadiran
Januari	3	3	10	36
Februari	5	0	13	34
Maret	2	3	17	30
April	3	6	14	29

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa rendahnya tingkat loyalitas pegawai dapat diindikasikan dari turunnya absensi pegawai. Terlihat bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan yang terjadi pada bulan januari sebanyak 10 pegawai, Februari 13 pegawai, Maret 17 pegawai dan April 14 pegawai. Beberapa penyebabnya karena sakit, izin untuk urusan pribadi dan tanpa keterangan.

Banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satunya yaitu penelitian Bachtiar (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Tbk Bintaro. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Muna dan Isnawati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Akila (2020) yang berjudul Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas, Adolfini dan Uhing (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga itulah yang mendasari peneliti ingin meneliti lebih lanjut agar nantinya hasil yang sudah ada bisa digunakan sebagai evaluasi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah penelitian yang ada pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?

3. Apakah disiplin dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perdagangan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan agar kinerja pegawai lebih ditingkatkan untuk menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.
3. Bagi peneliti, penelitian ini adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti pelajari selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi peneliti lain, dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.