

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam menentukan tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang akan menjadi faktor penentu berhasil tidaknya sebuah organisasi/perusahaan. Disamping itu, sumber daya yang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja akan berdampak baik pula terhadap perusahaan, adapun kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia meliputi kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari setiap pelaku dalam organisasi tersebut.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu Keberhasilan suatu organisasi, Karena pegawai berhubungan langsung dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Kemampuan Pegawai tersebut dapat dilihat dari kinerjanya. Seorang Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai yang baik juga dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu

menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2013: 9).

Salah satu langkah yang ditempuh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil adalah dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai. Tujuan dari pemberian tambahan penghasilan pegawai daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Hidayati, 2008). Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memacu peningkatan kinerja karyawan termasuk pada Dinas Sosial Bangkalan. Dinas Sosial Bangkalan merupakan salah satu instansi yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan. Kinerja para pegawai sangat berperan penting didalamnya. Akan tetapi pada kenyataannya, kinerja pegawai Dinas Sosial Bangkalan belum menunjukkan adanya progres yang baik. Berdasarkan hasil survey awal peneliti mengindikasikan adanya disiplin kerja yang kurang sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai Dinas Sosial Bangkalan yang kurang maksimal.

Disiplin kerja karyawan yang kurang baik ini terlihat dari data absensi dan juga keterlambatan para karyawan. Hal ini diketahui dari data yang diperoleh melalui Dinas Sosial Bangkalan sebanyak 68 karyawan yang telah direkapitulasi kedalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Kedisiplinan Kerja Karyawan Dinas Sosial Th. 2017

Bulan	Alpha		Datang Lambat		Pulang Cepat	
	Frekuensi	Rata-rata	Frekuensi	Rata-rata	Frekuensi	Rata-rata
Februari	164	2.41	826	12.15	119	1.75
Maret	135	1.99	1046	15.38	158	2.32
April	27	0.40	858	12.62	145	2.13
Mei	143	2.10	846	12.44	181	2.66
Juni	84	1.24	547	8.04	105	1.54
Juli	73	1.07	872	12.82	154	2.26
Agustus	77	1.13	867	12.75	144	2.12
September	72	1.06	686	10.09	95	1.40
Oktober	98	1.44	799	11.75	129	1.90
November	77	1.13	796	11.71	167	2.46

Sumber: Sub.Bag.Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan, 2017

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa prosentase keterlambatan fluktuatif namun cenderung meningkat. Demikian halnya dengan tingkat absensi yang juga meningkat setiap bulannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kecenderungan menurunnya disiplin karyawan dalam bekerja yang menyebabkan kinerjanya juga menurun, seperti pendapat Tika (2006: 121) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hajrina, Mariam, dan Wijiyanty (2016); Mailiana (2016) dalam penelitiannya dimana disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat disiplin kerja maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan. Kemudian sebaliknya, semakin lemah disiplin karyawan maka akan kinerja karyawan akan semakin lemah.

Penelitian Pangarso dan Susanti (2016) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sutrisno (2013) membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja PNS. Semakin tinggi disiplin kerja berakibat pada peningkatan kinerja karyawan/Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian Zahara dan Hidayat (2017), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh perusahaan. Karyawan yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya juga akan baik. Penurunan kedisiplinan kerja karyawan yang kurang maksimal ini diindikasikan oleh tidak adanya pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini diperoleh peneliti dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan Dinas Sosial Bangkalan.

Hasil wawancara menunjukkan kedisiplinan karyawan yang kurang maksimal ini diindikasikan oleh tidak adanya pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan berikut ini.

“Tambahan Penghasilan Pegawai tidak cukup berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan dikarenakan tidak ada toleransi atau kebijakan terhadap karyawan yang masih datang terlambat dan lamban dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara awal diatas menunjukkan bahwa adanya TPP tidak dapat memacu peningkatan disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Bangkalan. Dinas Sosial berdiri sendiri tahun 2017 sebelumnya Dinas Sosial masih bergabung dengan Dinas Ketenagakerjaan, namun dikarenakan dengan adanya peraturan pemerintah kini Dinas Sosial berdiri sendiri. Selain itu dilaksanakan TPP di Dinas Sosial masih berjalan 3 tahun, dengan pemberian TPP (insentif) diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian TPP dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal atau kinerja karyawan meningkat (Suhardjo, 2013).

Madjid (2016) mengungkapkan bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan tunjangan yang dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal. Dengan pemberian tunjangan atau insentif yang sesuai dengan kemampuan pegawai serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional. Pemberian tunjangan atau insentif kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dalam penelitian Madjid (2016) terbukti bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Suhardjo (2013) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Sosial Bangkalan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Dinas Sosial Bangkalan?
2. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Bangkalan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Bangkalan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Disiplin Kerja Dinas Sosial Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi dan literatur bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam penelitian mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sarana informasi yang dapat berguna bagi pembaca mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah terhubung dengan kinerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

4. Bagi Sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi bagi diri sendiri mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja