

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan organisasi saat ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan berkompeten agar suatu organisasi perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu diperlukan faktor manusia yang mendukung mencapai tujuannya dengan optimal karena manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam menjalankan tugas operasional organisasi. Dalam kenyataan yang ada sering ditemui masalah yang ada dalam setiap organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai perlu ditingkatkannya disiplin kerja pada setiap pegawai. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketepatan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan seorang pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketepatan dari organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan,2013) disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Dalam disiplin kerja para karyawan diharuskan untuk mentaati peraturan – peraturan dan tata tertib yang ada sesuai kaidah - kaidah dan norma – norma peraturan yang ada. Karena disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan operasional kegiatan perusahaan sehingga memperoleh

hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan meningkatkan semangat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hamali,2016): 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien maka diperlukannya pembagian divisi kerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Karakteristik pekerjaan merupakan peran penting untuk kelangsungan suatu organisasi agar dapat bersaing dengan optimal mengingat di era globalisasi saat ini persaingan semakin meningkat, karakteristik pekerjaan menentukan keadaan psikologis karyawan dan kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan juga sangat berpengaruh di sebuah organisasi karena menentukan tugas – tugas dan kewajiban karyawan yang harus diselesaikan agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar. Panggabean (2011) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robbins & Judge,2013) karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dalam model karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham dalam (Robbins & Judge,2013) terdapat

lima karakteristik inti yang mempengaruhi *critical psychological states*, yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Setiap karyawan semakin banyak menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan dari perusahaan akan menjadi kepuasan tersendiri dalam melakukan tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Untuk menciptakan dan mengarahkan agar menjadi karyawan yang berkualitas dibutuhkan dorongan dari perusahaan agar memberikan motivasi dan kompensasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasan dan Iqbal (2013), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno,2016) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Menurut Simanjuntak dan Calam (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing – masing karyawan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Soegihartono (2012), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu. Hal yang harus dilakukan adalah sebuah perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, kompetensi, motivasi,

kompensasi, prestasi kerja dan penilaian kinerja atau evaluasi. Gambaran data karyawan Dinas Sosial Kota Semarang sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi fenomena disiplin kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Semarang Tahun 2020**

No	Indikator	Peraturan Disiplin	Realisasi Disiplin
1.	Tepat waktu masuk kerja	Jam 07.30 Wib	Terlambat 10 menit
2.	Tepat waktu pulang kerja	Jam 15.30 Wib	Sesuai Peraturan
3.	Kehadiran Rapat Kerja	5 menit sebelum rapat	Terlambat 10 menit
4.	Waktu istirahat kerja	Jam 12.00-13.00 wib	Terlambat 15-20 menit

Sumber: Subbag umum dan kepegawaian Dinas Sosial Kota Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan Dinas Sosial Kota Semarang, pada realisasi tepat waktu masuk kerja sebesar 60%, realisasi tepat waktu pulang kerja sebesar 100%, dan realisasi kehadiran rapat kerja sebesar 40%, sedangkan realisasi waktu istirahat kerja sebesar 60%

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Semarang Tahun 2020**

No.	Indikator	Target SOP	Realisasi Target
1.	Orientasi Pelayanan	100%	90%
2.	Integritas	100%	90%
3.	Komitmen	100%	85%
4.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	100%	80%
5.	Disiplin	100%	85%
6.	Kerjasama	100%	85%

Sumber: Dinas Sosial Kota Semarang

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan dinas sosial pada tahun 2020 masih belum memenuhi target 100%. Dinas Sosial Kota Semarang mengharapkan kinerja karyawan meningkat setiap tahun agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dinas Sosial Kota Semarang merupakan badan yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dalam pembantuan di bidang sosial. Fungsi dari Dinas Sosial adalah perumusan kebijakan teknis dibidang sosial, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, penyelenggaraan kesekretariatan dinas, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengolahan unit pelaksana teknis (UPT) dinas, pelaksana tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian Marheno, Fasochah dan Darsono (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh sehingga hipotesis terbukti dan akan diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang, Amalia dan Rudiansah (2019), Isvandiari (2018), Mariani dan Sariyathi (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Setiawan (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mulyani dan Soliha (2014), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Lumbuharja (2010) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hasil penelitian dari Robby Dharma (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sastra (2017), A'izah (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara cesilia dkk (2017) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat research gap, penulis tertarik untuk mengambil penelitian tentang **“Pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Semarang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi berbagai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang.

3. Untuk menguji dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Semarang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari beberapa hal yang telah dikemukakan maka peneliti mengharapkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis
  - a. Dari hasil penelitian ini harapannya akan menjadi informasi dan menambah wawasan bagi penulis dan pembaca
  - b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh para peneliti kembali yang akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, karakteristik kerja dan kompetensi kinerja karyawan
  - c. Bias digunakan untuk para mahasiswa agar dipelajari dan untuk referensi mengenai disiplin kerja, karakteristik kerja dan kompetensi kerja karyawan
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya mengenai disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Agar lebih paham mengenai masalah kinerja karyawan