

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu yang bergerak disuatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai kemampuan dan fungsi yang harus dilatih sehingga kemampuannya akan berkembang. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena SDM sangat menentukan agar perusahaan atau instansi berjalan dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh pekerja yang biasa di sebut dengan karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam hal ini, kualitas dan kuantitas produk maupun jasa yang bergantung dengan adanya sumber daya yang ada di dalam perusahaan maupun instansi, upaya dalam peningkatan kinerja suatu perusahaan tidak mengandalkan pada mesin , bahan baku, dan modal faktor lain yang harus di perhatikan adalah tenaga kerja.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, banyak organisasi menyadari bahwa pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengelolaan SDM secara efektif menjadi investasi penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai .Program-program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan tetapi juga menyiapkan mereka untuk tantangan dan tuntutan pekerjaan di masa depan.

Pelatihan dan pengembangan memiliki peran signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di sektor pemerintahan, program pelatihan

yang efektif menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan perubahan yang cepat dalam kebijakan dan regulasi pemerintahan, pelatihan dan pengembangan pegawai juga perlu dilakukan secara berkala untuk mengantisipasi tantangan yang terus berkembang di lingkungan kerja.

Keterampilan, baik teknis maupun non-teknis, berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja individu. Keterampilan teknis meliputi kemampuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu, sementara keterampilan non-teknis (soft skills) mencakup aspek-aspek seperti kemampuan komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki pegawai akan memengaruhi tingkat produktivitas dan efisiensi kerja mereka. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keterampilan yang memadai membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis, terutama dalam memenuhi standar pelayanan publik yang diharapkan oleh masyarakat. Kombinasi antara pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kompetensi teknis dan non-teknis menjadi fondasi yang penting bagi kinerja pegawai, terutama untuk tugas-tugas strategis dalam organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja.

Kinerja adalah proses dimana suatu organisasi yang mengatur kinerjanya sesuai dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Dalam pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen kinerja merupakan serangkaian berbagai aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai salah satu bentuk untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai melalui planning, organizing, actuating, dan Controlling sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga hasil yang diharapkan optimal sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja yang baik tanpa diawasi oleh atasan, yang sudah dipercaya karyawan tersebut tidak akan mencuri-curi waktu kerja, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan / pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mengalami peningkatan yang sudah dilihat dari berbagai sudut pandang maupun dari berbagai segi.

Samsat merupakan singkatan dari sistem administrasi manunggal satu atap. Yang berlokasi di Jl. Gajah mada No. 23, Lb. Bandung, Kec jelutung kota jambi. Menurut peraturan presiden (PP) No. 5 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Samsat, Samsat sendiri merupakan sebuah rangkaian sistem yang berfungsi untuk menyelenggarakan tugas bea balik nama kendaraan (BBNKB), Registrasi serta identifikasi kendaraan (Regiden Ranmor).

Kepanjangan samsat tersebut tak terlepas dari fungsinya. Yang terbagi menjadi tiga instansi pelaksana dan disebut dengan nama tim pembina samsat yaitu : Yang pertama adalah tim dari dinas pendapatan daerah (Dispenda) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pajak kendaraan. Selanjutnya ada direktorat

lalu lintas kepolisian daerah (Ditlantas Polda) yang menjalankan fungsi Regiden Ranmor. Terakhir, ada PT. Jasa Raharja (Persero) yang bertugas mengelola SWDKLLJ (Sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan).

Kinerja yang baik akan mempengaruhi produksi pegawai, kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi produktifitas tersebut. Kedisiplinan pegawai bisa dilihat dari daftar kehadiran pegawai. Berikut ini adalah daftar kehadiran pegawai di kantor samsat kota jambi dalam lima tahun terakhir.

Perkembangan jumlah pegawai serta realisasi pencapaian target pada kantor samsat kota jambi pada lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Kehadiran Pegawai Kantor Samsat Kota
Jambi Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase Perkembangan (%)
2018	74	-
2019	76	2,70
2020	72	(5,26)
2021	77	6,94
2022	79	2,60

Sumber: Data Internal Kantor Samsat Kota Jambi, 2024

Berdasarkan data pada Tabel Jumlah Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi Tahun 2018–2022, jumlah pegawai mengalami fluktuasi. Tahun 2018 tercatat 74 orang dan meningkat menjadi 76 orang pada 2019. Tahun 2020 sempat turun menjadi 72 orang atau berkurang 5,26%. Namun, pada 2021 jumlah pegawai kembali naik menjadi 77 orang, lalu meningkat lagi pada 2022 menjadi 79 orang. Secara keseluruhan, tren jumlah pegawai menunjukkan pertumbuhan meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2020.

Tabel 1.2

Data Kehadiran Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi tahun 2018 - 2022

Tahun	Hari Kerja Setahun	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir ada Keterangan			Indisipliner			Total Indisipliner	Persentase Indisipliner
			I	S	C	A	TM	CP		
2018	297	52	85	86	32	74	128	105	307	1.03
2019	299	58	73	67	42	26	98	69	193	0.65
2020	299	59	66	77	29	30	108	81	219	0.73
2021	299	64	84	93	37	51	79	116	246	0.82
2022	300	79	95	88	21	62	134	130	326	1.09
Total			403	411	161	243	547	501	1291	4.32
Rata-rata			80.6	82.2	32.2	48.6	109.4	100.2	258.2	0.86

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

A = Alpha

C = Cuti

CP = Cepat Pulang

TM = Telat Masuk

Dari tabel di atas diketahui bahwa indisipliner pegawai pada kantor samsat kota jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Pada tahun 2018 persentase indisipliner 1.03%. Dan pada tahun 2022 persentase indisipliner 0.86%

Dalam lima tahun terakhir kantor samsat kota jambi telah menunjukkan hasil kinerja yang dapat dilihat dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah atau bisa disebut LAKIP. Dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan dalam pencapaian kinerja, maka kinerja kantor samsat kota jambi dapat di tunjukan dalam bentuk laporan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Realisasi Pencapaian Target Kantor
Samsat Kota Jambi Tahun 2018 - 2022

Tahun	Keterangan	Target Pencapaian (Rp)	Realisasi Penerimaan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
2018	Pajak	583.298.426.684,00	658.884.596.418	112,96
2019	Pajak	619.131.368.196,23	649.336.442.088	95,34
2020	Pajak	439.851.403.846,40	499.168.504.228	113,49
2021	Pajak	596.648.818.336,63	681.479.415.190	114,22
2022	Pajak	537.644.513.872,52	511.442.763.230	95,12
Rata - Rata				106,22

Karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi tidak terkecuali di kantor samsat kota jambi juga perlu peningkatan kinerja. Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa persentase realisasi kinerja kantor samsat kota jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Rata – rata realisasi kinerja kantor samsat kota jambi dalam lima tahun terakhir bila di lihat dari segi anggaran sebesar 106,22%.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor samsat kota jambi. Hasil penelitian ini di tunjukan untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pada tahun terakhir target menurun sehingga realisasi menurun.
- b. Masih terdapat pegawai yang indiscipliner pada pegawai di kantor samsat kota jambi.
- c. Tidak disiplinnya pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor samsat kota jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana disiplin kerja dan kinerja pada pegawai di kantor samsat kota jambi ?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di kantor samsat kota jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai oleh peneliti yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja pegawai kantor samsat kota jambi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai di kantor samsat kota jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan serta pengalaman dan pengetahuan, yang

diharapkan dapat di jadikan sebagai ajang berfikir, dan dijadikan pedoman serta penelitian ini juga.

- b. Untuk dijadikan penelitian yang relevan bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perencanaan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada didalam perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kolerasi bagi perusahaan.

Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk melaksanakan fungsi sebagai seorang pimpinan.

