

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen atau salah satu sumber daya terpenting yang terdapat di dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatur organisasi agar berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu instansi atau organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia itu sendiri yang menjadi pelaku pelaksana dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Setiyawan & Waridin (dalam Alwin & Ratnasih, 2017) Sumber daya manusia menjadi tokoh sentral dalam menggerakkan suatu instansi maupun organisasi sehingga pegawai yang berada di dalamnya harus memiliki pengetahuan, keterampilan serta usaha yang mumpuni. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasi dalam sebuah batasan, dan dengan secara terus menerus bekerja untuk tujuan organisasi (Robbins, dalam Pratiwi, 2012). Suatu instansi atau organisasi memiliki tujuan tertentu yang terstruktur yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu harapan instansi atau organisasi agar pegawainya dapat berprestasi serta mampu menciptakan kondisi yang kondusif di dalamnya sehingga tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja para pegawai.

Pada saat ini instansi maupun lembaga organisasi dituntut agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Menurut Mondy & Martocchio (dalam Lansart, Tewel & Dotulong, 2019), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan setiap individu dalam mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. Di dalam sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pegawai, yang mana pegawai merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi maupun instansi pemerintahan. Pegawai merupakan seorang individu yang dengan secara sah bekerja di dalam organisasi maupun instansi baik perusahaan maupun pemerintahan (Akadum, dalam Yusuf, 2013). Instansi maupun lembaga organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik antar pegawainya dalam melaksanakan tugas dan melakukan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Oleh karena itu dibutuhkan para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan karena prestasi kerja akan membawa dampak yang baik di tempat ia bekerja.

Menurut Brown & Larson (2002) pegawai muda didefinisikan sebagai kelompok usia dengan usia pada pertengahan 30-an. Hal ini juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Dalen, Henkens, & Schippers (dalam (Umair, Malik, Janjua, 2019) yang mengkategorikan pegawai dibawah usia 35 tahun sebagai pegawai muda. Pekerja muda merupakan seorang pekerja yang sedang berada pada suatu tahap perkembangan yaitu tahap dewasa muda yang mana usia pekerja muda tahap ini adalah berusia 20-40 tahun. Dalam tahap perkembangan ini, mereka telah dituntut agar mampu menafkahi diri sendiri serta keluarganya (Papalia & Feldman,

dalam Puteri, 2020). Pada umumnya pegawai yang lebih muda memiliki kecenderungan kurang terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan karena harapan mereka yang lebih tinggi, sedangkan pada pegawai yang semakin tua cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dan banyaknya pengalaman. Sehingga tentu orang yang memiliki lebih banyak pengalaman tingkat prestasinya lebih tinggi dari pegawai muda.

Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan serta memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Maka dari itu pegawai dituntut agar mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai mampu menghadapi dinamika kerja di dalam organisasi maupun instansi karena apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang baik akan menjadi pendorong kegiatan kerja yang ada di dalamnya. Namun apabila prestasi kerja pegawai menurun maka seluruh kegiatan kerja yang ada di dalamnya menjadi terhambat. Pegawai yang melaksanakan segala tugas-tugasnya dengan baik memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Hasil penelitian dari Cancerina (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki peran dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan dari organisasi. Namun banyak juga para pegawai seperti para pegawai yang lebih muda memiliki kecenderungan kurang terpuaskan dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena harapan mereka yang lebih tinggi sehingga tingkat prestasi kerjanya lebih rendah.

Berbicara terkait prestasi kerja ternyata masih banyak pegawai yang kurang *perform* dalam menghasilkan prestasi kerja di kantornya. Dalam penelitian yang

telah diteliti sebelumnya oleh Mas'uri (2017) pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Makassar dikemukakan bahwa terdapat kesenjangan dalam meningkatkan kualitas kerja menghadapi dinamika kerjanya, yang mana terlihat bahwa hasil kerja yang dicapai melalui tinjauan dari kuantitas kerja telah mengalami penurunan dari tahun ke tahun terkait dengan pengembangan unit kerja dari aspek jumlah, volume dan kapasitas kerja dari berbagai proyek pekerjaan. Pada ada penelitian Indrawan, Landra & Puspitawati (2022) yang menunjukkan bahwa menurunnya tingkat prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat yang terlihat dari angka ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi yang membuat pegawai tidak menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu sehingga sulit untuk merealisasikan tujuan kantor karena ketidakdisiplinan pegawai.

Serupa juga dengan penelitian Gunadi dan Kusumayadi (2020) terkait prestasi kerja mengemukakan bahwa pada Dinas Kesehatan Kota Bima terlihat bahwa terdapat penurunan terhadap prestasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja pegawai yang masih rendah yang ditunjukkan dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak datang saat bekerja, terlambat saat mengikuti apel pagi dan sore, juga tidak mengikuti prosedur atau peraturan yang berlaku di kantor. Hal tersebut dikarenakan kurang adanya penerapan koordinasi dan komunikasi dari atasan sehingga berdampak atau berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja yang menjadi turun pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bima.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang merupakan bagian penting dari pemerintah adalah salah satunya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (BPMD) provinsi Nusa Tenggara Timur. Badan pemberdayaan Masyarakat dan

Desa ini memiliki fungsi dan tugas pokok untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan Masyarakat dan desa. Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BPMD kab. Sikka di provinsi Nusa Tenggara Timur bahwa diketahui terdapat sasaran terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan rencana dan program kerja dinas BPMD. Sasaran tersebut mengalami kenaikan pada tahun 2020 yang mana meningkatnya kompetensi kerja para pegawai. Sedangkan pada tahun 2021 kompetensi kerja pegawai mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai yang ada di Nusa Tenggara Timur. (Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan desa)

Peneliti melakukan wawancara pada pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Daerah di Kab. Sikka Nusa Tenggara Timur pada tanggal 20-22 juni 2022 terhadap 6 orang pegawai muda dengan rentang usia 25-38 tahun yang bekerja di kantor di Maumere. Pada aspek pertama yaitu hasil kerja menurut Sutrisno (2014) yang menjelaskan bahwa hasil kerja merupakan tingkat kuantitas dan tingkat kualitas kerja yang dihasilkan dari pengawasan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara terdapat permasalahan dari 2 subjek yang mana hasil kerja pegawai menjadi kurang optimal seperti pengerjaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai setiap harinya terutama yang berkaitan

dengan program-program pengembangan desa, evaluasi, pelaporan serta penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang seharusnya diselesaikan tepat waktu namun menjadi terulur dan tidak tepat pada waktunya. Hal tersebut dikarenakan kendala yang dihadapi yaitu terkait kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia di kantor dan pembebanan tugas yang banyak pada satu waktu sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal dan terdapat kesulitan dalam membagi waktu. Selanjutnya, subjek kedua menjelaskan bahwa kendala yang mempengaruhi hasil kerja dikarenakan kurangnya data pendukung dari desa sehingga menghambat progress laporan yang dikerjakan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai di kantor tersebut terhadap prestasi kerja pegawai tergolong masih rendah. Prestasi kerja pegawai memiliki keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dimana pencapaian terhadap hasil kerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Arif, Maulana, Lesmaa, 2020).

Pada aspek kedua yaitu pengetahuan pekerjaan menurut Sutrisno (2014) yang menjelaskan bahwa pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang mana berkaitan langsung dengan tugas dalam pekerjaan dan memiliki pengaruh terhadap tingkat kualitas dan kuantitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara, 2 subjek menjelaskan ketika mendapat tugas tambahan dan tugas terkait kebijakan subjek kurang memahami tugas pekerjaan tersebut sehingga subjek meminta bantuan dan petunjuk kepada atasan dan sesama rekan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai terhadap tanggung jawab pada pekerjaan masih rendah karena pegawai kurang memahami apabila

mendapati tugas tambahan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap tingkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

Pada aspek ketiga yaitu inisiatif menurut Sutrisono (2014) yang menjelaskan bahwa inisiatif merupakan gagasan atau ide oleh individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan dalam menangani masalah-masalah yang ada di dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, 4 subjek menjelaskan bahwa ketika sedang rapat atau diskusi sesama rekan kerja, subjek lebih memilih diam dan bersikap pasif terhadap ide atau gagasan. Sementara 2 subjek lainnya menjelaskan lebih memilih menunggu teman lain dalam menyampaikan pendapat/usul/saran, jika sudah terwakili maka tidak akan menyampaikan pendapat. Maka dari itu disimpulkan bahwa inisiatif pegawai terhadap ide dan gagasan dalam menangani masalah atau menyampaikan pendapat saat rapat dalam bekerja masih rendah sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai di kantor.

Pada aspek keempat yaitu kecekatan mental menurut Sutrisono (2014) yang menjelaskan bahwa kecekatan mental merupakan kemampuan seseorang dalam memahami dan menerima arahan maupun instruksi kerja serta kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan situasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara, 3 subjek menjelaskan bahwa terkadang subjek menyelesaikan tugas tidak tepat waktu dan menunda pekerjaan baik itu tugas pekerjaan rutin maupun tugas baru. Akibat sering menunda, pekerjaan menjadi menumpuk dan subjek terpaksa harus mengerjakannya diluar jam kerja kantor. Maka dari itu disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam memahami dan menerima arahan dalam

menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan masih cukup rendah yang mana hal tersebut berkaitan kecekatan mental pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada aspek kelima yaitu sikap menurut Sutrisono (2014) yang menjelaskan bahwa sikap merupakan suatu pikiran dan perasaan positif serta semangat kerja di dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, subjek memiliki semangat kerja yang rendah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan perasaan jenuh dan tertekan yang dirasakan oleh 4 subjek, yang mana perasaan tersebut dikarenakan banyaknya tugas tambahan yang diberikan dengan waktu pengerjaan yang singkat sementara tugas yang sebelumnya belum selesai dikerjakan. Maka dari itu disimpulkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya memiliki semangat kerja yang rendah ditunjukkan dengan adanya perasaan jenuh pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Pada aspek keenam yaitu disiplin waktu dan absensi menurut Sutrisono, (2014) yang menjelaskan bahwa disiplin waktu dan absensi merupakan ketaatan individu terhadap waktu kerja dan tingkat kehadiran individu selama bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat 4 subjek yang masih memiliki tingkat disiplin dan tingkat kehadiran yang rendah. Subjek menjelaskan bahwa subjek sering melanggar aturan di kantor terkait kedisiplinan dan kehadiran, yaitu subjek sering terlambat dalam mengikuti apel di kantor yang mana apel dan absen elektrik dimulai pukul 07:30 am akan tetapi karena jarak tempuh dari rumah ke kantor yang jauh menyebabkan subjek sering terlambat ke kantor. Selain itu, subjek lainnya juga

menjelaskan jika sesekali membutuhkan waktu untuk urusan pribadi di jam kerja, subjek pergi tanpa meminta izin pada atasan terlebih dahulu.

Fenomena-fenomena yang terjadi diatas disebabkan karena kurang mampunya pegawai dalam mengelola serta meningkatkan kualitas kerja serta kuantitas kerja yang menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak dapat dijalankan dengan baik sehingga tingkat prestasi kerjanya rendah. Selain itu, menurut Sutrisono (2014) terdapat enam aspek dalam prestasi kerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Sesungguhnya di dalam sebuah organisasi khususnya lembaga kantor maupun instansi mengharapkan hasil kerja terbaik dari setiap pegawainya. Untuk itulah prestasi kerja memiliki peran yang penting di dalam mengevaluasi terkait sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya dengan baik yang mana prestasi kerja pegawai itu sendiri merupakan umpan balik bagi pegawai dalam melakukan setiap tugas-tugasnya.

Prestasi Kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Yang mana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda "*Pretatic*", yang artinya apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (dalam Paramita & Wijayanto, 2012) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melakukan pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dan menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan segala beban tugas yang diberikan dengan baik berdasarkan kecakapan dan kesungguhannya. Menurut Handoko (2015) Terdapat faktor-faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja yaitu pertama disiplin, yang mana kedisiplinan di dalam memenuhi peraturan-peraturan dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2015). Faktor kedua pelatihan, yang merupakan bagian berkaitan dengan proses belajar dalam meningkatkan keterampilan dengan waktu yang relatif singkat dan mengutamakan praktek dan teori (Sastrohadiwiryono, 2013). Faktor ketiga promosi, yang merupakan suatu peran yang penting mengenai kemampuan dan kecakapan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja merupakan faktor yang mendasar dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Gibson (2008) mengemukakan bahwa faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah keterampilan dan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga disiplin menjadi hal penting di dalam manajemen sumber daya manusia terutama menjadi hal penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan kerja diartikan sebagai karyawan yang datang dan pulang dengan tepat waktu, melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager dalam berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran serta menaati aturan dan norma yang berlaku.

Salah satu bentuk disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Sutrisono, 2014) Bagi organisasi, dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terjaganya tata tertib terutama dalam pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja lebih optimal. Selain dengan adanya tata tertib dan peraturan, penjabaran tugas serta wewenang juga menjadi usaha dalam menciptakan kedisiplinan (Anoraga, 2009). Menurut Hasibuan (2015) bahwa kedisiplinan pegawai adalah pemenuhan peraturan yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan instruktur yang diberikan. Sedangkan menurut Hadiwiryo (2003) mendefinisikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, serta taat terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dan sanggup menjalankan dan menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang. Selain itu terdapat aspek-aspek dalam disiplin kerja. Menurut Rivai (2005) aspek-aspek dalam disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja etis.

Pengaruh disiplin kerja dengan prestasi kerja merupakan faktor yang mendasar dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja juga mempengaruhi prestasi kerja tidak hanya pada pegawai yang lebih muda saja, namun pegawai yang lebih tua juga membutuhkan adanya kedisiplinan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Selain itu, menurut Gibson (2008) mengatakan bahwa faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah keterampilan dan disiplin kerja. Selain prestasi kerja menjadi hal penting di dalam menjalankan suatu lembaga organisasi, disiplin kerja juga

merupakan hal terpenting. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka tingkat prestasi kerja pun akan semakin tinggi. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat juga dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011) yang mengemukakan bahwa semakin baiknya disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan ia dapatkan. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam terhadap peningkatan prestasi kerja pegawainya. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi akan menaati segala peraturan yang ada dalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan sehingga pada akhirnya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula jika dibandingkan dengan para pegawai yang bermalasan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada pegawai. Maka dari itu peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda di Nusa Tenggara Timur?

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai di Nusa Tenggara Timur.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi

yang berkaitan dengan hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai di Nusa Tenggara Timur.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi pegawai agar memberikan pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dengan prestasi kerja yang ada di dalam sebuah instansi atau organisasi.
2. Bagi instansi atau organisasi agar dapat memberikan masukan dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat tercapainya suatu prestasi kerja yang baik dari pegawai yang bekerja di dalam instansi atau organisasi.