

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah lembaga pemerintah sumber daya manusia merupakan faktor penting berhasilmnya hasil kerja yang baik. Tentunya semua perusahaan atau instansi mengharapkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara maksimal baik individu maupun kelompok. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang optimal maka target kerja yang ditentukan akan terhambat. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama bagi instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali keberhasilan instansi. Keberhasilan pegawai didalam instansi salah satunya di tentukan oleh faktor yang dari dalam diri dan lingkungan tempat bekerja

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Karyawan yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan kuantitas baik yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan akan mendapatkan kepercayaan dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil

kerja secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan karyawan berdasarkan pedoman dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung di proses pembangunan industrial saat ini. Pegawai merupakan unsur penggerak dalam organisasi yang sangat penting sehingga membutuhkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus. Selain berpengaruh pada manfaat lain hal tersebut akan menjadi salah satu acuan agar kinerja pegawai dapat optimal dan mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kinerja pada karyawan bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan banyak faktor dan kepentingan pegawai yang harus dipahami organisasi. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas kinerja pada pegawai dalam suatu perusahaan antara lain adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja pegawai dan komitmen dalam organisasi serta penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, selain kepemimpinan hal yang mempengaruhi kinerja selanjutnya ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu

organisasi harus bisa menyediakan lingkungan yang baik terhadap karyawan seperti lingkungan fisik (ruangan nyaman dan bersih) juga lingkungan yang bersifat non fisik (hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pemimpin). Lingkungan yang baik yang mampu menciptakan suasana yang nyaman akan berdampak terhadap kinerja.

Selain kemampuan kepemimpinan dan lingkungan, faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil. Melainkan juga membutuhkan orang yang giat berkerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kerja mereka sesuai dengan visi misi organisasi. Karyawan harus memikirkan hak dari karyawan yang giat bekerja karena dengan begitu karyawan merasa perusahaan memperhatikan mereka terjadi selanjutnya maka karyawan yang termotivasi akan membangkitkan semangat kerja karyawan itu sendiri. Jika organisasi tidak mampu memotivasi karyawan maka dampak buruk dari motivasi ialah meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan rasa malas bekerja. Hal tersebut akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang juga akan mempengaruhi naik turunnya kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan baik bagi instansi maupun perusahaan karena jika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, program kerja yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan

peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin juga diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan, peraturan dan pedoman diseluruh perusahaan atau instansi.

Terakhir, yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi pegawai, komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui yang disetujui bersama dari semua personil dari instansi maupun perusahaan mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang.

Komitmen organisasi juga merupakan pondasi yang mendasar bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya, apabila komitmen organisasi pegawai kuat maka kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya jika pegawai memiliki komitmen yang rendah maka ini akan berdampak yang sangat tinggi bagi keberhasilan perusahaan atau instansi. Saat melakukan pencarian pegawai baru pun manajer akan mencari pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Karena ini merupakan hal yang mendasar bagi pegawai untuk bertindak dan melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan. Penerimaan nilai-nilai yang ada di perusahaan atau instansi yang masuk kedalam komitmen organisasi pegawai

juga akan menentukan sejauh mana komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja.

Badan Pengawas Tenaga Nuklir Berdasarkan Keputusan Presiden No 76 Tahun 1998 memiliki tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan pengawasan terhadap pemanfaatan tenaga nuklir di Indonesia sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Bagi Badan Pengawas Tenaga Nuklir tentu sangat memperhitungkan kinerja pegawainya agar segala tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Berdasarkan UU No 46 Tahun 2011 penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja tingkat individu dan organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai. Nilai prestasi kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan yaitu: >91 = sangat baik, 76-90 = baik, 61-75 = cukup, 51-60 = kurang, sedangkan <50 = buruk. Penilaian ini berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Berikut data persentase kinerja Badan Pengawas Tenaga Nuklir yang memiliki nilai sebagai berikut:

Tabel I.1
Kinerja Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir Tahun 2018

| Predikat Kinerja | Jumlah Pegawai | Jumlah Keseluruhan Pegawai | Persentase |
|--|-----------------------|-----------------------------------|-------------------|
| Sangat Baik | 81 | 370 | 21,8 |
| Baik | 97 | 370 | 26,3 |
| Cukup | 108 | 370 | 29,3 |
| Kurang | 84 | 370 | 22,7 |
| Total | | | 100% |
| Persentase = (Jumlah Status Pegawai/Total Pegawai) x 100% | | | |

Sumber: Kinerja Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir Tahun 2018

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di Kantor Badan Pengawas Tenaga Nuklir belum optimal. Hal ini dapat dilihat sebesar 29,3% pegawai memiliki kinerja yang cukup kemudian masih ada 22,7% karyawan memiliki kinerja yang kurang memuaskan dan rendahnya persentase pegawai yang sangat baik dalam kinerjanya yaitu sebesar 21,8%. Hal tersebut dapat dipengaruhi dari faktor kehadiran, keterlambatan, pencapaian target kinerja dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut salah satu pegawai badan pengawas tenaga nuklir dari bagian biro umum Bapak Darussalam mengatakan bahwa penurunan kinerja pegawai di kantor bukan karena tugas di luar kantor karena dinas luas merupakan bagian dari target kinerja yang harus dicapai.

Rendahnya kinerja tersebut dapat dipengaruhi dengan faktor disiplin kerja, pada saat observasi tempat penelitian peneliti melihat beberapa masalah disiplin kerja seperti banyaknya pegawai yang tidak memakai sepatu dan lebih banyak yang masih menggunakan sandal. Kemudian pada jam masuk masih banyak

pegawai yang datang terlambat. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir.

Tabel I.2
Absensi Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir
Periode Januari 2018

| Bulan/Tgl | Hadir | Tidak Hadir | | Total | Persentase |
|-----------|-------|-------------|------|-------|------------|
| | | Alfa | Izin | | |
| Januari | | | | | |
| 1 | 330 | 10 | 30 | 370 | 10,81% |
| 2 | 344 | 11 | 15 | 370 | 7,03% |
| 3 | 344 | 11 | 15 | 370 | 7,03% |
| 4 | 350 | 2 | 18 | 370 | 5,41% |
| 5 | 350 | 5 | 15 | 370 | 5,41% |
| 6 | 335 | 14 | 21 | 370 | 9,46% |
| 7 | 356 | 4 | 10 | 370 | 3,78% |
| 8 | 339 | 15 | 16 | 370 | 8,38% |
| 9 | 340 | 4 | 26 | 370 | 8,11% |
| 10 | 329 | 11 | 10 | 370 | 5,68% |
| 11 | 325 | 15 | 20 | 370 | 9,46% |
| 12 | 335 | 16 | 29 | 370 | 12,16% |
| 13 | 330 | 7 | 33 | 370 | 10,81% |
| 14 | 335 | 15 | 20 | 370 | 9,46% |
| 15 | 325 | 8 | 37 | 370 | 12,16% |
| 16 | 335 | 15 | 20 | 370 | 9,46% |
| 17 | 330 | 7 | 33 | 370 | 10,81% |
| 18 | 360 | 5 | 5 | 370 | 2,70% |
| 19 | 333 | 17 | 30 | 370 | 12,70% |
| 20 | 345 | 7 | 23 | 370 | 8,11% |
| 21 | 341 | 15 | 14 | 370 | 7,84% |
| 22 | 350 | 10 | 10 | 370 | 5,41% |

Sumber : Data absensi Absensi Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir Tahun 2018

Tabel diatas merupakan tabel kehadiran Badan Pengawas Tenaga Nuklir Periode Januari 2018, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk untuk keterangan alfa atau izi.

Tabel I.3
Absensi Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir
Periode Februari 2018

| Bulan/Tgl | Hadir | Tidak Hadir | | Total | Persentase |
|-----------|-------|-------------|------|-------|------------|
| | | Alfa | Izin | | |
| Februari | | | | | |
| 1 | 324 | 8 | 38 | 370 | 12,43% |
| 2 | 340 | 15 | 15 | 370 | 8,11% |
| 3 | 340 | 15 | 15 | 370 | 8,11% |
| 4 | 321 | 19 | 20 | 370 | 10,54% |
| 5 | 322 | 18 | 30 | 370 | 12,97% |
| 6 | 350 | 5 | 20 | 370 | 6,76% |
| 7 | 340 | 15 | 15 | 370 | 8,11% |
| 8 | 325 | 20 | 25 | 370 | 12,16% |
| 9 | 325 | 11 | 34 | 370 | 12,16% |
| 10 | 325 | 11 | 34 | 370 | 12,16% |
| 11 | 339 | 11 | 20 | 370 | 8,38% |
| 12 | 330 | 20 | 20 | 370 | 10,81% |
| 13 | 340 | 10 | 20 | 370 | 8,11% |
| 14 | 333 | 19 | 18 | 370 | 10% |
| 15 | 329 | 9 | 32 | 370 | 11,08% |
| 16 | 332 | 9 | 29 | 370 | 10,27% |
| 17 | 338 | 5 | 27 | 370 | 8,65% |
| 18 | 340 | 10 | 20 | 370 | 8,11% |
| 19 | 339 | 11 | 20 | 370 | 8,38% |

Sumber : Data absensi Absensi Pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir Tahun 2018

Kemudian pada tabel I.3 diatas merupakan tabel kehadiran Badan Pengawas Tenaga Nuklir Periode Februari 2018, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk untuk keterangan alfa atau izin.

Dapat dilihat perbedaan pada bulan Januari dan Februari, diketahui bahwa pada bulan Januari terdapat 22 hari kerja dan pada hari pertama kerja sebanyak 40 pegawai yang tidak masuk dengan persentase 10% dari jumlah seluruh pegawai. Kemudian hari yang terdapat banyak pegawai absen yaitu jatuh pada hari ke – 16

yaitu sebanyak 35 karyawan. Dan hari yang terdapat sedikit pegawai absen yaitu pada hari terakhir bulan yaitu hari ke- 22 hanya terdapat 20 orang pegawai tidak masuk dari 370 pegawai. Namun tidak kalah jauh di bulan Februari hanya 45 pegawai yang tidak masuk pada hari ke – 1 kerja di bulan february, kemudian hari terdapat karyawan tidak masuk terbanyak yaitu jatuh kepada hari ke-8, namun sebelum hari ke – 8 terdapat hari dimana sedikit pegawai absen yaitu pada hari ke – 6 yaitu sebanyak 25 pegawai dari jumlah keseluruhan yaitu 370 pegawai.

Dapat dilihat bahwa penurunan absensi tersebut terlihat signifikan apalagi dibandingkan dengan perbedaan jumlah hari kerja, hal tersebut menyebabkan semakin terhambat nya target kinerja yang telah ditentukan sedari awal. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplin karyawan dalam bekerja di instansi dan diprlhatikan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi merupakan landasan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Komitmen yang rendah akan menyebabkan kinerja pada pegawai menjadi menurun.

Di Badan Pengawas Tenaga nuklir komitmen organisasi yang bermasalah menurut peneliti berdasarkan pengalaman observasi di instansi tersebut terlihat dari adanya pegawai yang tidak berada dimeja saat jam bekerja, tetapi mengerjakan urusan lain yang berada di luar kantor, bahkan beberapa pegawai terlihat beberapa pegawai yang berada disuatu tempat untuk berbincang-bincang sambil merokok.

Selain itu ketika melakukan observasi peneliti melihat beberapa formulir tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang diterima seperti, acara pribadi, acara keluarga, atau hanya untuk pergi kondangan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya identifikasi yang dirasakan para pegawai terhadap tempatnya bekerja, maksudnya pegawai kurang menempatinya bahwa dirinya adalah bagian dari organisasinya tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas pegawai Badan Pengawas Tenaga Nuklir masih kurang memiliki disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap instansinya. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengawas Tenaga Nuklir”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Tenaga Nuklir?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Tenaga Nuklir?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Tenaga Nuklir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diharapkan dapat berguna untuk:

1. Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan mengenai permasalahan karyawan, dan dapat menambah pengalaman serta memperluas wawasan mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bekal tersendiri dalam menghadapi dunia kerja.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Badan Pengawas Tenaga Nuklir mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi keustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.