

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan saat ini, sumber daya manusia memegang fungsi yang sangat penting dalam lingkungan pekerjaan untuk menunjang pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Setiap organisasi berupaya memiliki personel yang memiliki keahlian dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk menghadapi tantangan era global. Kehadiran tenaga kerja dalam suatu organisasi dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki berharga yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kualitas individu dalam suatu organisasi memberikan pengaruh besar terhadap keseluruhan produktivitas pegawai.

Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi berusaha untuk memiliki personel yang memiliki keahlian dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk menghadapi dinamika era global saat ini. Kehadiran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dianggap sebagai aset berharga yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kualitas individu-individu di dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan

Kinerja adalah faktor kunci yang sangat penting dalam setiap organisasi. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena dengan itu akan memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kedisiplinan kerja karyawan. Karna perusahaan yang menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan akan cenderung memiliki citra yang baik di mata konsumen dan citra yang baik akan meningkatkan kepuasan terhadap layanan yang diberikan (Wijanarko & Krisnawati, 2020)

Disiplin merupakan faktor yang begitu penting dalam keberhasilan organisasi mana pun, terutama bila digunakan untuk menginspirasi pegawai agar mempertahankan standar perilaku mereka sendiri saat menjalankan tugasnya, baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok. Masalah disiplin kerja bagi

kalangan Pegawai Negeri Sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana telah ditetapkan pada (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021) terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, diberikan pengertian yaitu kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak dipatuhi atau dilanggar dikenakan hukuman disiplin. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2019).

Oleh karena itu, pemahaman yang paling mendasar dalam disiplin pegawai itu manajemen waktu, terutama terkait dengan jam kerja. Jika aturan waktu dilanggar dengan sering, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai menjadi kurang baik, yang berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugas mereka. Penting bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik karena hal tersebut mempermudah pencapaian tujuan baik bagi organisasi maupun diri mereka sendiri. Menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan Sentra Galih Pakuan Bogor. Karyawan adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau kinerja karyawan untuk memahami batas kemampuan mereka serta potensi dalam mengembangkan produk-produk yang relevan di era globalisasi ini. Perusahaan berupaya menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan karyawannya mampu bekerja di bawah tekanan,

yang bertujuan untuk membangun ketahanan mental dan memastikan mereka tetap fokus dalam upaya mencapai target perusahaan (Nurhalizah, S., & Oktiani, 2024). Berikut data pegawai yang ada di Kantor Sentra Galih Pakuan Bogor :

Tabel 1. 1 Data Pegawai Kantor Sentra Galih Pakuan Bogor Tahun 2024

Bidang	Jumlah Pegawai
ASN	66
PPNPN	24
INSTRUKTIR	19
KONSELOR	13

Sumber data: Data Pegawai UPT Sosial Galih Pakuan, 2025

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah data Sentra Galih Pakuan Bogor, terlihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil 124 orang.

Kinerja berarti tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga evaluasi pekerjaan harus dilakukan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Setiap orang tentu memiliki karakteristik dan kuantitas yang berbeda-beda, begitu pula dengan pegawai Kantor Sentra Galih Pakuan. Untuk melihat kualitas dan kuantitas setiap pegawai, tentunya pihak instansi akan melakukan evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja PNS dilakukan secara periodik guna menilai efektivitas kerja dan menganalisis aspek positif dan negatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Proses penilaian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dengan mempertimbangkan unsur-unsur seperti orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Tabel 1. 2 Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2.	Komitmen	
3.	Disiplin	
4.	Kerja sama	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber data: Peraturan Pemerintahan No.30 Tahun 2019

Unsur penilaian kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2, meliputi sasaran kinerja (bobot 60%) dan perilaku kerja (bobot 40%). Aspek

perilaku kerja tersebut terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, serta kerjasama.

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja PNS Sesuai Angka dan Sebutan Predikat

No.	Nilai	Kategori
1	110-120	Sangat baik
2	90-120	Baik
3	70-90	Cukup
4	50-70	Kurang
5	< 50	Sangat kurang

Sumber data: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Tabel 1.3 menyajikan standar nilai kinerja yang dipakai untuk mengukur dan menilai prestasi kerja pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor dilakukan setiap satu tahun sekali.

Optimalisasi kinerja di Panti Sosial Parmadi Putra Galih Pakuan masih perlu ditingkatkan. Capaian kinerja yang ada, terutama di bidang ASN, menunjukkan hasil di bawah target yang diharapkan. Panti Sosial Parmadi Putra Galih Pakuan tengah berupaya meningkatkan kinerja seluruh pegawainya dengan memanfaatkan sumber daya, teknologi, dan prasarana yang ada, serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, terutama yang berada di bidang ASN.

Tabel 1. 4 Hasil Rata – rata penilaian Kinerja Pegawai Kantor Sentra Galih Pakuan Bogor Periode 2023 dan 2024

No.	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai Rata-Rata Pencapaian Kinerja	
			2023	2024
1.	Orientasi Pelayanan	40%	91,50	85
2.	Komitmen		85	84
3.	Disiplin		84	80
4.	Kerja sama		84	84
Jumlah			344,50	333
Target Kinerja		Bobot	Nilai Rata-Rata Pencapaian Kinerja	
1	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	60%	2023	2024
			80	77
Jumlah			424,50	410
Rata-rata			84,90	82
Kategori			Cukup	Cukup

Sumber Data: Data Pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor, 2025

Tabel 1. 5 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata	Kategori
2023	66	84,90	Cukup
2024	66	82	Cukup

Sumber data: Sentra Galih Pakuan Bogor, 2025

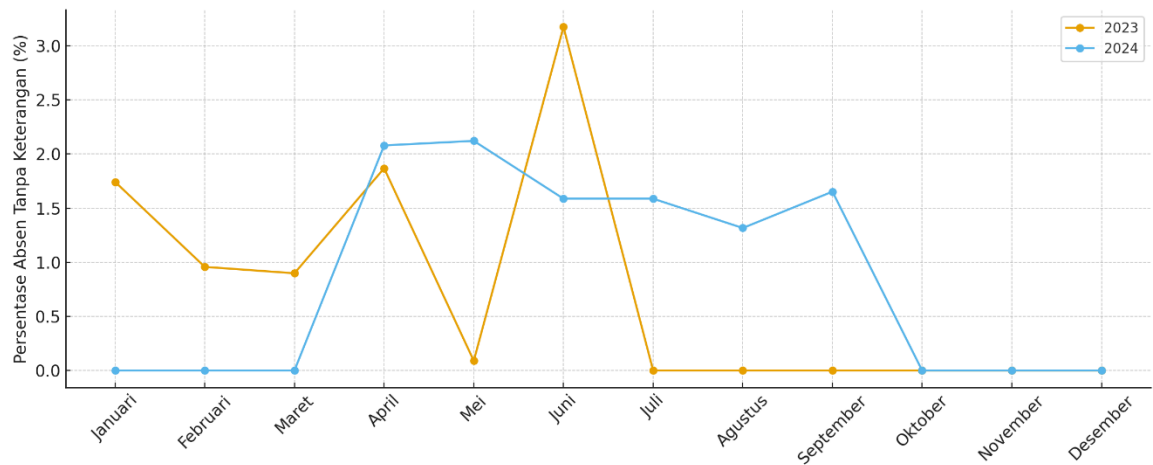
Data pada Tabel 1.5 mengindikasikan tidak adanya perbaikan kinerja pegawai ASN di Sentra Galih Pakuan Bogor. Predikat "cukup" yang diperoleh pada tahun 2023 dan 2024 mencerminkan masalah dalam instansi. Stagnasi kinerja ini dapat mengganggu pencapaian target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 6 Kehadiran Pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor Tahun 2023-2024

Bulan	Jumlah Pegawai		Jumlah Hari Kerja		Persentase Kehadiran	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Januari	66	66	20 hari	21 hari	96,69	95,83
Februari	66	66	19 hari	18 hari	97,6	92,78
Maret	66	66	22 hari	22 hari	96,91	100
April	66	66	21 hari	19 hari	97,53	98,27
Mei	66	66	17 hari	15 hari	97,89	98,2
Juni	66	66	21 hari	21 hari	90,36	98,74
Juli	66	66	21 hari	21 hari	90,88	98,72
Agustus	66	66	20 hari	22 hari	96,59	98,89
September	66	66	22 hari	22 hari	95,8	98,6
Oktober	66	66	20 hari	21 hari	96,81	98,74
November	66	66	22 hari	22 hari	96,66	100
Desember	66	66	11 hari	15 hari	97,5	98,2

Sumber data: Sentra Galih Pakuan Bogor, 2025

Sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.6, tingkat kehadiran mengalami penurunan. Bulan Januari dan Februari 2024 mencatat persentase kehadiran terendah, yaitu 95,83% dan 92,78% secara berturut-turut. Sentra Galih Pakuan Bogor harus menganalisis hal ini untuk menghindari penurunan kehadiran yang serupa di masa mendatang.



Gambar 1. 1 Absensi Tanpa Keterangan Pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor Tahun 2023-2024

Sumber data: Sentra Galih Pakuan Bogor, 2025

Berdasarkan gambar di atas, terlihat lonjakan pada Juni 2023 dengan nilai sekitar 3,17 persen serta kenaikan moderat pada April sampai Mei 2024 di kisaran 2%, kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah tidak menyebar merata sepanjang tahun namun muncul secara berkala dan terfokus pada beberapa periode. Pola ini menandakan kemungkinan adanya faktor operasional atau administratif yang memicu ketidakhadiran pada waktu tertentu sehingga memerlukan verifikasi definisi metrik dan pemeriksaan lebih rinci terhadap praktik pencatatan kehadiran, unit kerja terdampak, dan pengaturan jadwal kerja. Tanpa langkah verifikasi dan intervensi yang tepat, kejadian serupa berisiko berulang dan berpotensi menurunkan produktivitas serta menurunkan keandalan data sumber daya manusia.

Sentra Galih Pakuan Bogor perlu memperhatikan faktor disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawainya. Disiplin kerja yang belum diimplementasikan secara optimal di UPT tersebut berdampak negatif terhadap kinerja dan kemajuan organisasi. Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Republik Indonesia Direktorat Jenderal Sosial Sentra “Galih Pakuan”**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Mengacu pada paparan latar belakang penelitian di atas, maka beberapa permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan secara signifikan ini mencerminkan rendahnya kedisiplinan kehadiran, yang berpotensi

mengganggu kontinuitas pelaksanaan tugas dan menimbulkan beban kerja tambahan bagi rekan yang hadir.

2. Terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2023 dengan nilai 84,90% dan pada tahun 2024 dengan penilaian rata-rata diangka sebesar 82% dengan selisih rata rata diangka 2,9% dengan kategori cukup.
3. Ketidakkonsistenan pada kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan internal ini menunjukkan kurangnya pengawasan dan penegakan sanksi, sehingga disiplin perilaku kerja menjadi kurang tertanam.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor?
3. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Galih Pakuan Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dan dampak dari variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini akan memberikan saran untuk solusi masalah yang muncul.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berikut ini diuraikan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini:

1. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja yang diterapkan pada Sentra Galih Pakuan Bogor.
2. Mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sentra Galih Pakuan Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktik

Temuan studi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen dan karyawan Sentra Galih Pakuan Bogor dalam upaya peningkatan disiplin serta optimalisasi kinerja.

1.4.2 Kegunaan Akademik

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan bagi peneliti selanjutnya, agar pengkajian mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Sentra Galih Pakuan Bogor dapat lebih mendalam serta berupaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.