

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi didirikan tentunya karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong kinerja dalam memenuhi tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Afandi (2018) menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Mengelola pegawai tidak

hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Menurut Amstrong dalam Dharma (2012) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut (cara) maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (kompetensi).

Penulis melakukan observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Terjadi adanya ketidaksesuaian antara teori dengan praktek lapangan, setelah diamati ternyata terdapat adanya permasalahan seperti adanya pegawai yang dimana capaian kerjanya tidak mencapai target yang semestinya.

Penempatan berperan penting dalam peningkatan kinerja, menurut Mathis & Jackson (2010) menyatakan bahwa mengisi jabatan dengan orang yang tepat akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menentukan lokasi dan posisi seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas Menurut Ardana (2012).

Dalam model kepegawaian bertingkat Ployhart (2006), menempatkan pegawai sesuai dengan posisi yang tepat meningkatkan pertumbuhan produktifitas dan keuntungan yang berhubungan dengan pekerjaan dan telah dikaitkan dengan hasil kinerja, organisasi yang memperoleh kualitas yang lebih tinggi lebih mungkin untuk memiliki tugas yang efektif baik secara individu maupun kolektif.

Salah satu faktor yakni beban kerja dimana pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Menurut Meshkati dalam (Tarwaka, 2010), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Suma'mur (2009), beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa beban kerja yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan Kapasitas tenaga kerja yang dimiliki organisasi dalam melakukan aktivitas kerja. Sehubungan dengan data Aktivitas kegiatan operasional yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan

kerja tinggi, keterbatasan waktu yang singkat dan tingginya volume beban kerja.

Selain itu, Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi ataupun organisasi bisa tercapai. kinerja pegawai tentu Upaya dalam meningkatkan tidak terlepas dari disiplin karyawan. disiplin merupakan Pada umumnya kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Suatu organisasi atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi atau organisasi

Ada beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja pegawai seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Ketika tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tinggi akan mengurangi target pelaksanaan program serta berkurangnya jam kerja yang seharusnya dilakukan oleh pegawai.

Bersantai saat jam kerja, kemudian pegawai yang keluar kantor sebelum jam pulang dan istirahat, lalu ada pegawai yang asik berbincang dengan pegawai lain dan terdapat pula pegawai yang sibuk dengan pekerjaannya, kemudian yang lebih anehnya lagi adanya pegawai yang saling melempar tugas ketika ada tamu atau masyarakat yang berkepentingan dengan instansi tersebut ingin bekerjasama untuk

memecahkan suatu permasalahan, dan kejadian ini diakibatkan adanya ketidakharmonisan antar pegawai. Permasalahan tersebut merupakan hal-hal penting yang harus diperhatikan dan diperbaiki demi kebaikan bersama agar tujuan bisa tercapai, karena tanpa disadari itu akan menjadi penghambat peningkatan kinerja pegawai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti judul tentang **“PENGARUH PENEMPATAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GRESIK”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
4. Apakah penempatan, beban kerja, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar Pembahasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada **“Pengaruh Penempatan, Beban kerja, dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik”**.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan beban kerja, dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan

penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan studi pada Universitas Gresik.

### b. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

### c. Bagi Fakultas

Sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan serta sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan datang.