

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Era globalisasi saat ini membuat kompetensi dalam dunia usaha menjadi sangat kompetitif, ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat. Suatu organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan dan mengakomodasikan setiap perubahan.

Manusia dalam suatu organisasi di pandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak bagi sumber daya lainnya, baik itu sumber daya alam maupun teknologi. Oleh sebab itu dalam era saat ini, saat dimana sumber daya teknologi sudah sangat pesat, sangat di perlukan sumber daya manusia yang kompeten, yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam melakukan peran dan fungsinya secara baik dan benar. Secara individual maupun secara organisasional, karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting di dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat di kelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia di mulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang di mulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini di karenakan kinerja karyawan sebagai penentu organisasi tersebut harus di dukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai faktor yang tujuannya.

Dalam artikel Fiirdis (2015), kinerja karyawan merupakan cerminan hasil kerja/ prestasi kerja yang telah dicapai seorang pegawai selama ini dan dapat menggambarkan kondisi di masa yang akan datang serta tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan menjadi penting bagi setiap organisasi.

Hasibuan, (2010:29) dalam penelitian Rivky Pomalingo menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Dalam penelitian Rivky Pomalingo (2015) disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang di landasi oleh kesadaran dari

diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari karyawan sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja karyawan dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut, disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tuntutan tugas. Robbins (2006) dalam artikel Firdiis (2010) mendefinisikan tuntutan tugas adalah merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang tersebut jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.

Loyalitas seseorang akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan.

Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah yaitu Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa timur. Inspektorat pemerintah merupakan unsur

pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, bahwa permasalahan kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, kurang optimal. Berikut data kinerja karyawan Inpektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1.1. kinerja karyawan Inpektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2016.

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	2014		2015		2016	
			TARGET (%)	REALISASI (%)	TARGET (%)	REALISASI (%)	TARGET (%)	REALISASI (%)
1.	Meningkatnya akuntabilitas keuangan SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	1. Presentase nilai temuan keuangan yang ditindaklanjuti/ dikembalikan ke kas daerah sesuai hasil pemeriksaan BPK RI atau LKPD Pemprov Jawa Timur	0.5%	0.084%	0.5%	0.32%	0.5%	0.21%
		2. Presentasi tindak lanjut selesai						
		- BPK RI	-	-	75%	42%	75%	42%
		- ITJEN Kemdagri dan teknis lainnya	100%	100%	75%	80%	75%	80%
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	- Inspektorat	100%	65.26%	75%	75%	75%	50%
		3. Presentase penurunan jumlah temuan berulang kode 01 dan 02						
		- BPK RI	30%	33.33%	29%	30%	29%	30%
		- ITJEN Kemdagri	30%	3.08%	29%	10%	29%	8%
		- Inspektorat	20%	25%	19%	20%	19%	10%
		4. Perluasan Zona Integritas bebas dari korupsi	-	-	15%	15%	20%	15%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perkembangan kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur selama tiga tahun terakhir menunjukkan hasil kinerja yang kurang optimal. Dimana tahun 2014 presentase tidak lanjut selesai Inspektorat mempunyai target 100% dan hanya tercapai sebesar 65.26%, tahun 2015 target diturunkan menjadi 75% dan tercapai sesuai target 75%, tahun 2016 dengan target yang sama turun menjadi

50%. Berdasarkan tabel diatas, bahwa upaya kerja kerja karyawan kurang optimal dalam mencapai target tersebut. Target sebesar 0,5 merupakan target toleransi yang diberikan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur. Nilai pengembalian ke kas daerah nilai material atau dikatakan kerugian prosentase 3% dari total APBD Jawa Timur. Pemerinah Provinsi Jawa Timur hanya memberikan toleransi tidak lebih dari 0,5% dari total APBD. Target merupakan jumlah yang ingin dicapai selama masa tertentu. Memberikan target terkait dengan pekerjaan pada karyawan berguna untuk menghasilkan adalah cara yang sangat efektif dan berguna untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel tersebut diindikasikan adanya tuntutan tugas di Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang memiliki tuntutan tugas yang tinggi, sedangkan sebagian karyawan memiliki tingkat keterampilan yang kurang. Sehingga menjadikan karyawan merasa tertekan. Pada dasarnya seseorang akan merasa terbebani dengan tugasnya, apabila memperoleh tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan , hal tersebut juga akan menimbulkan kelelahan secara psikologis dari karyawan, disamping itu timbulnya konflik personal yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri dalam setiap organisasi hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami stress kerja sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa

megancam kinerja organisasi (majalah human capital, 2006 dalam penelitian Hari Mulyadi).

Selain tuntutan tugas, tabel diatas juga diindikasikan adanya penurunan disiplin kerja. Tingkat disiplin di Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan jam kerja yang ditetapkan. Seperti masih adanya karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, dan masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Berikut data absensi karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur:

Tabel 1.2. Data absensi karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2017

Triwulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah	%
		Ijin	Sakit	Alpa		
Triwulan I	50	2	8	5	15	30%
Triwulan II	50	4	3	9	16	32%
Triwulan III	50	5	5	14	19	38%

Berdasarkan data diatas tahun 2017 daftar hadir Karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan, dimana jumlah karyawan yang tidak hadir terbanyak yaitu 19 orang (38%). Bila hal ini dibiarkan secara terus menerus tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, dimana pekerjaan yang harus segera terselesaikan tepat pada waktunya menjadi tertunda. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada motivasi karyawan yang

berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang di tetapkan.

Berdasarkan fenomena diatas , peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Tuntutan Tugas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah tuntutan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja terhadap kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Povinsi Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan mengenai tuntutan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkup perusahaan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Memberikan sumbangan informasi serta sebagai wujud Dharma bakti kepada perguruan tinggi UPN "VETERAN" Jawa Timur pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan bisnis khususnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan.

