

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kolondam, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Dinas sosial Kota Solok yang beralamat di Jalan Tanah Garam, Lubuk Sikarah, Kota Solok. Dinas sosial mempunyai tugas penting untuk melaksanakan berbagai prioritas yang tercantum di dalam RPJMD 2018-2021. Tugas berat namun sangat mulia ini harus dilakukan dengan penuh kesungguhan, kreatif, efektif, efisien dan akuntabel. Untuk itu, diperlukan sinergitas dan koordinasi yang baik dari seluruh bidang agar seluruh sasaran

strategis dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam berbagai dokumen perencanaan, dapat tercapai secara optimal.

Berikut merupakan target kinerja dan pencapaian Dinas sosial Kota Solok pada tahun 2020 :

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Kinerja Dinas Sosial Kota Solok Tahun 2020

No	Program / Kegiatan / Sub kegiatan	Capaian				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	100%	98%	98%	92%	72%
2	Program Pemberdayaan Sosial	87%	100%	100%	100%	100%
3	Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan	100%	100%	90%	50%	51%
4	Program Rehabilitasi Sosial	82%	55%	62%	87%	67%
5	Program Perlindungan Dan Jaminan Sosial	100%	100%	100%	100%	100%
6	Program Penanganan Bencana	100%	100%	100%	100%	100%

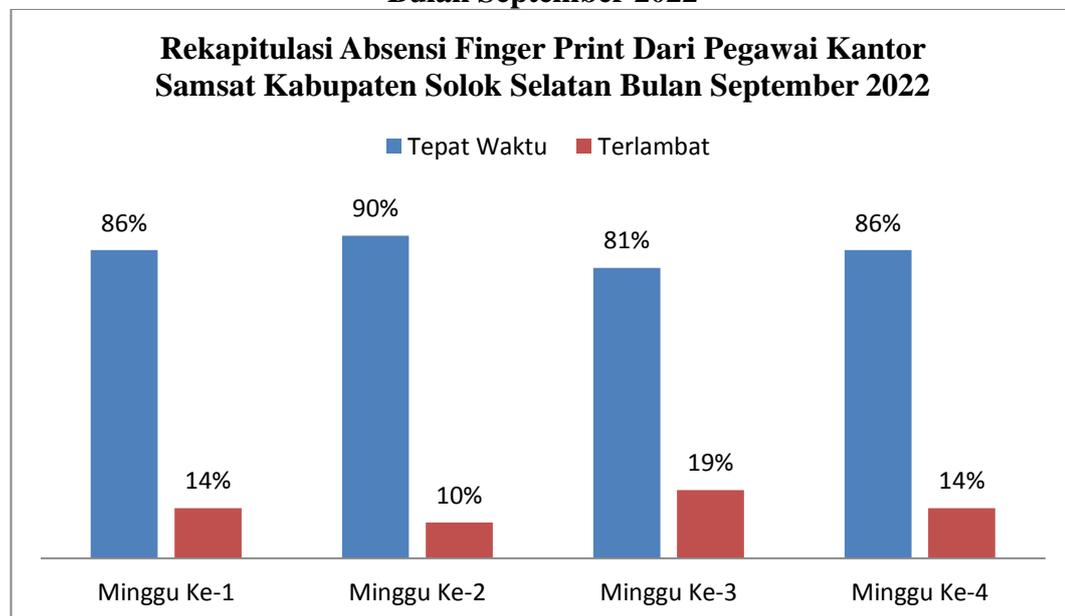
Sumber : Dinas Sosial Kota Solok (2022)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja Dinas Sosial Kota Solok Tahun 2017-2021 masih ada yang belum tercapai. Pada tahun 2017 dapat dilihat dari 6 (enam) program yang dirancang, 2 (dua) diantaranya tidak memenuhi target yaitu Program Pemberdayaan Sosial sebesar 87%, dan Program Rehabilitasi Sosial sebesar 82%. Kemudian pada tahun 2018, ada 2 (dua) program yang dirancang tidak memenuhi target realisasi, yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota sebesar 98% dan Program Rehabilitasi Sosial sebesar 55%. Pada tahun 2019 program yang tidak memenuhi target pencapaian yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota sebesar 98%, Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan sebesar 90% dan Program Rehabilitasi Sosial sebesar 62%. Untuk 3 (tiga) program ini

tidak pernah mencapai target pada 2 (dua) tahun berikutnya yaitu 2020-2021. Dari penjabaran di atas dapat diindikasikan bahwa kinerja dari Dinas Sosial Kota Solok masih belum terlaksana secara maksimal.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi finger print dari pegawai Dinas Sosial Kota Solok (2020)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Absensi Finger Print Dari Pegawai Dinas Sosial Kota Solok
Bulan September 2022



Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Solok (2022)

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwasanya masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu. Hal ini dikarenakan kurangnya monitoring dari pimpinan dan juga masih minimnya disiplin kerja dari diri pegawai itu sendiri. Hal ini akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai, sehingga pelayanan publik yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Solok tidak terlaksana dengan maksimal.

Wartono & Mochtar (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2017).

Ada banya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal

ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin karyawan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan sikap disiplin kerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (M. S. Hasibuan, 2019).

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (N. Jaya et al., 2020), (Jamil, 2021) dan (Sugiono et al., 2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Kristianti et al., 2021), (Dirgantara et al., 2021), dan (Muratin, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Simanjorang, 2020).

Berbekal pengalaman diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya. Dinas Sosial Kota Solok memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja, sangat dibutuhkan dari seorang karyawan dalam berorganisasi untuk tercapainya tujuan perusahaan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2020) dan (Zulfahmi, 2020) juga menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan berpengalaman dalam pekerjaannya, maka pekerjaannya akan semakin baik dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Faktor terakhir yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, motivasi, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Motivasi juga dapat dianggap sebagai aktivitas individu yang menentukan kerangka dasar suatu tujuan dan menentukan perilaku pencapaian tujuan. Dari perspektif kognitif, namun dalam pengertian pengaruh motivasi mengacu pada sikap dasar dan kelambanan seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak (Rosyita et al., 2021).

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja perawat merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan, dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya melaksanakan tugas-tugas. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara objektif. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang

mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Halawa, 2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial Kota Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya target kinerja yang belum tercapai dari Dinas Sosial Kota Solok
2. Karyawan dengan kinerja unggul tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan.
3. Peran Dinas Sosial selaku lembaga yang menangani masalah sosial dituntut untuk memaksimalkan pelayanan penyaluran tenaga kerja.
4. Kurangnya disiplin kerja dari diri karyawan Dinas Sosial Kota Solok sehingga berdampak pada kinerja instansi dalam melayani masyarakat.

5. Hasil kinerjanya akan menurun jika karyawan kurang disiplin, serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal
6. Masih kurangnya pengalaman kerja dari karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan.
7. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bersama
8. Karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat terasa kurang memuaskan.
9. Lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan prestasi kerja yang dihasilkan.
10. Motivasi kerja yang rendah menjadikan seseorang mempunyai semangat yang rendah pula dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan objek penelitian di Dinas Sosial Kota Solok, dengan tahun penelitian yaitu 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok?

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Solok

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Sosial Kota Solok

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai perilaku organisasi dan juga manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang perpajakan sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia.