

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik menjadi hal penting untuk diperhatikan dan prioritas utama bagi organisasi maupun intitusi dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu dalam kemajuan, perkembangan dan keberhasilan dari organisasi. Sehingga pada hakikatnya sumber daya manusia diyakini dapat pembuat rencana guna mencapai tujuan dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisai dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan sehingga dapat tercapai.

Berperan pentingnya sumber daya manusia disetiap organisasi ataupun perusahaan, maka untuk mencapai potensi yang ada pada sumber daya manusia maka dimanfaatkan guna mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organsiasi atau perusahaan. Organisasi yang dimaksud adalah Dinas Sosial Kota Padang, sesuai dengan Visi nya, adalah terwujudnya pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat yang mandiri dan madani di kota padang. Misi nya adalah meningkatkan aksesibilitas pelayanan sosial untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), meningkatkan perlindungan dan jaminan sosial bagi PMKS, meningkatkan kualitas kelembagaan sosial serta partisipasi masyarakat dalam

pembinaan PMKS, meningkatkan mutu pelayanan dan rehabilitasi sosial PMKS, menyelenggarakan penanganan fakir miskin perkotaan.

Dengan adanya visi dan misi dari Dinas Sosial Kota Padang maka dapat dilihat bahwa dalam mencapai visi dan misi tersebut agar berhasil maka Dinas Sosial Kota Padang Kinerja pegawai dianggap penting dan menjadi penentu dalam keberhasilan mewujudkan tujuan dari Dinas Sosial Kota Padang.

Berdasarkan dari tabel data skala nilai peringkat kinerja dapat dilihat bahwa, pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Sosial dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang tahun 2019 terlihat seperti tabel dibawah:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Tahun 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target	Realisasi	%	Kriteria	Kode
1	Meningkatnya Penanganan Terhadap Pemerlu Pelayan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	Persentase Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	%	5,55	6,03	92,04%	Sangat baik	
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Dinas Sosial	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	80,7	78,65	97,40		
		Nilai Evaluasi SAKIP	Indeks	BB	BB	100	Sangat baik	

		Dinas Sosial							
--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Nilai Peringkat Kinerja Dinas Sosial Kota Padang

Terkait kinerja Dinas Sosial tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa target kinerja tahunan belum tercapai secara maksimal 100%, namun kalau kita rataratakan (96,48) dan mengacu kepada tabel Skala Nilai Peringkat Kinerja capaian ini telah masuk ke dalam kriteria “sangat baik” dengan kode “warna hijau Tua”. Adapun selain dari data tersebut berdasarkan hasil survey dan wawancara ke beberapa pegawai bahwa masih banyak dan belum optimal keseluruhan dan capaian kinerja yang efektif, sehingga masih perlu adanya peningkatan kualitas kinerja yang baik yang ada pada Dinas Sosial Kota Padang.

Penerapan sistem e-kinerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor dari keberhasilan organisasi, kepuasan kerja pegawai juga harus dimiliki setiap pegawai. Menurut **(Mukti, 2019)** penerapan sistem e-kinerja merupakan aplikasi yang dibuat khusus untuk menilai kinerja pegawai secara langsung dengan memasukkan data kerja harian ke dalam software, untuk mendapat persetujuan dari atasan. Kemudian **(Sirait, 2019)** penerapan sistem e-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Kemudian **(Putri, 2014)** penerapan sistem e-kinerja merupakan suatu aplikasi yang berbasis web yang dipergunakan untuk menganalisis

jabatan, beban kerja, unit maupun satuan kerja organisasi yang merupakan dasar untuk menghitung prestasi kerja dan pemberian intensif kerja.

Kemudian disiplin kerja juga sangat penting pada suatu organisasi menurut **(Azhar, 2020)** disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Menurut **(Arda, 2017)** disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. **(Hamali, 2016)** disiplin kerja suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kemudian keberhasilan dari sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari penerapan sistem e-kinerja dan disiplin kerja, namun adalah kinerja pegawai, menurut **(Priansa, 2017)** kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Selain dari kinerja pegawai yang efektif, penerapan sistem e-kinerja juga

perlu diperhatikan menurut (**Mukti, 2019**) e-kinerja merupakan aplikasi buatan yang dikhususkan untuk memantau dan menilai kinerja dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan data kerja harian kedalam software untuk mendapatkan persetujuan dari atasan, (**Priansa, 2017**) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Selanjutnya juga ditentukan oleh kepuasan kerja (**Azhar, 2020**) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. (**Robbins, 2014**) mengatakan kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja lebih menggambarkan sikap dari pada perilaku. Menurut (**Luthans, 2014**) kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (**Hertati, 2019**) menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian

penelitian (**Nurhayati, 2019**) juga menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian (**Zuhri, 2020**) menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kemudian didukung penelitian (**Wahyuni, 2020**) juga menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (**Dwi Akbar, 2020**) menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian (**Mukti, 2019**) juga menemukan penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Wijaya, 2015**) bahwa penerapan sistem e-kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian (**Kristianti, 2021**) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Nurjaya, 2021**) juga menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (**Pangarso, 2016**) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian (**Syafrina, 2017**) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (**Hafianto, 2017**) menemukan terdapatnya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian (**Azhar, 2020**) juga menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian (**Lumentut, 2015**) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian (**Supriyadi, 2017**) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Fadhil, 2018**) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (**Ghozali, 2017**) juga menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Cahyana, 2017**) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem E-Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya penerapan sistem e-kinerja yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Kurang efektifitasnya disiplin kerja dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai
3. Kurangnya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
4. Kurang baiknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Rendahnya kinerja pegawai sehingga tidak sesuai dengan aspek pekerjaan.
6. Lingkungan kerja yang kurang menarik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Kurangnya penerapan sistem e-kinerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi pada organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
8. Masih rendahnya kinerja pegawai pada organisasi
9. Tingkat kualitas kerja yang rendah
10. Budaya kerja tidak sejalan dengan aspek pekerjaan

### **1.3 Batasan Masalah**

Dapat terlihat dalam permasalahan yang diteliti agar lebih fokus dan tidak melebar, maka diperlukan adanya pembatasan dari sebuah masalah. Dengan identifikasi masalah yang ada maka peneliti lebih fokus kepada permasalahan pengaruh penerapan sistem e-kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?



6. Bagaimana pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
6. Mengetahui pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
7. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan penerapan sistem e-kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## 2. Bagi Penulis

Untuk mempelajari serta memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaan dan penerapan sistem e-kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sekaligus melakukan penelitian secara langsung dilapangan, sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan juga bisa diterapkan dilapangan.

## 3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti mendatang.