

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur dari sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai adalah meningkatkan kinerja untuk pegawai. Permasalahan peningkatan kinerja sangat erat dengan memberi motivasi kepada pegawai, dan bagaimana cara mengembangkan kerja yang efektif.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan pemerintah dapat dicapai agar mampu mengelolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien, peran manusia organisasi sebagai pegawai yang menentukan hidup matinya suatu organisasi. Pegawai merupakan faktor yang paling terpenting dalam sebuah organisasi pemerintahan. Pegawai juga

merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien dan pegawai juga salah satu penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Pegawai merupakan penggerak dalam suatu instansi dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja agar semua kegiatan sesuai perencanaan yang harus didukung oleh peraturan sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan komunikasi yang baik sehingga menciptakan kinerja yang baik, dengan kurangnya kedisiplinan dan komunikasi yang baik mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Menurut Terry dalam buku Sutrisno (2009:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2009:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut Amir (2015:5), “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Menurut Gie dalam buku Somad dan Priansa (2014:115) “komunikasi adalah penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mengutamakan Kabupaten Bandung (*Study Kasus: karyawan PDAM Tirta Mengutamakan Kabupaten*

Bandung)”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung yang dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan karyawan mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain didalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian dari Wawan Setiawan dan Oyon Saryono (2017), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut)”. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian dari Indah Wahyu, Widi Nugroho (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak”. Dengan hasil komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gatak.

Penelitian dari Mulyanto, Setyani Sri Haryani, Budi Eko Nugroho (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kedisiplinan Dan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”. Dengan hasil Kedisiplinan pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian dari Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, Mohamad Syafi’I Idrus (2015), dengan judul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (studies in the of PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*”. Hasil penelitiannya bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah.

Penelitian dari Muh. Tahir, Murfidin Haming, Rusjdin, Jamaluddin Bijaang (2017), dengan judul “*Organizational Communication Effect On Lecturer Performance In Muhammadiyah University Of Makassar*”. Hasil penelitiannya bahwa bukti bahwa kualitas media informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Aksesibilitas informasi itu baik, sehingga terjadi peningkatan kinerja dosen. Diseminasi informasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi relatif rendah, namun berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Fenomena disiplin yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang adalah keterlambatan penyerahan laporan rencana anggaran keuangan (RAK) dari Surat Ketetapan Pajak daerah (SKPD) lain yang mengakibatkan keterlambatan kerja pegawai, sedangkan fenomena komunikasi

yang terjadi Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang adalah komunikasi pemberian tugas dari pimpinan ke pegawai yang sangat mendadak.

Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang merupakan Badan pengelola keuangan daerah yang meliputi bidang kesekretariatan, bidang perbendaharaan, bidang anggaran, bidang akuntansi, dan bidang asset daerah. Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang merupakan instansi yang bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan daerah. Alasan meneliti dengan judul tersebut, antara lain Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang merupakan instansi yang mengelola keuangan daerah kabupaten lumajang yang bertujuan mengatur pemerataan keuangan antar daerah sehingga penulis mengambil judul dalam penyusunan tugas akhir ini adalah “Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan dalam peneitian ini, perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas supaya peneliti dapat lebih fokus dan tepat sasaran. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini adalah merupakan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini khususnya meneliti faktor-faktor yang membahas disiplin dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang.

3. Penelitian dilakukan pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah disiplin dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui disiplin dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Lumajang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah wawasa dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin dan komunikasi kerja dengan membaca literature-literatur yang telah ada, sekaligus salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2. Bagi Peneliti Lain

Dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) dan dasar pelaksanaan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi pegawai dalam mengelola disiplin dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi dimasa depan.