

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut.

Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk didalamnya adalah *softskil* dan kinerja yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang

penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan disiplin kerja dalam bekerja di instansi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah Kota Banjarmasin (BARENLITBANGDA) terkait dengan disiplin kerja,kepuasan kerja dan kinerja ASN, peneliti tertarik mengangkat judul tersebut sebagai penelitian karena disiplin kerja di kantor tersebut berpengaruh dengan kinerja ASN menyangkut kenaikan pangkat atau golongan ASN. Kepuasan kerja juga terkait dengan kinerja ASN karena menimbulkan disiplin kerja. Disiplin kerja, kepuasan kerja tercapai maka akan menimbulkan kinerja yang bagus dari ASN tersebut.

### **1.2. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai?
- 3) Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di Kantor Barenlitbangda Kota Banjarmasin
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja terhadap pegawai Kantor Barenlitbangda Kota Banjarmasin Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Barenlitbangda Kota Banjarmasin.
- 3) Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Barenlitbangda Kota Banjarmasin.
- 4) Untuk mengetahui permasalahan apa saja yang dihadapi dalam disiplin kerja pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di Kantor Barenlitbangda Banjarmasin.
- 5) Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang timbul dalam peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Barenlitbangda Banjarmasin.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi peneliti, melalui penelitian ini diharapkan untuk dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh regulasi, komitmen, SDM dan perangkat pendukung terhadap keberhasilan daerah.
- 2) Bagi Pemerintah Daerah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atas faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Daerah.
- 3) Bagi calon peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian yang sejenis.