

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat berkaitan erat dengan pengelolaan untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Manusia khususnya karyawan sebagai penggerak kiranya harus mendapatkan perhatian khusus oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pembangunan Sumber Daya Manusia yang tinggi sebagai upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan sumber daya, ini merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016) bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut L.P. Sinambela (2016) bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya atau riset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan keputusan dan praktik pada manajemen yang dapat berpengaruh secara langsung kepada sumber daya manusia

dalam meningkatkan efektivitasnya dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk membrikan organisasi satuan kerja yang efektif. (Yoyo Sudaryo)

Menurut Kasmir (2016) pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja, dan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang perusahaan inginkan.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro memiliki tujuan untuk mengembangkan kualitas agar mampu mengelola sumber daya manusia sehingga bisa berguna terhadap kesejahteraan masyarakat yaitu melalui pendidikan. Untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, maka dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia secara mikro harus mewujudkan upaya untuk dapat merencanakan (*Planning*), meningkatkan kemampuan dan keahlian (*Education and training*) serta dapat mengelola atau memanajemen terhadap tenaga kerja. (Yoyo Sudaryo, *Op.Cit*)

Meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja karyawannya. Sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Kedisiplinan Kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan kinerja. Produktivitas kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan, baik bagi

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya, di dalam pelaksanaannya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi kerjanya.

Kedisiplinan kerja dan budaya kerja adalah dua hal yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan kerja dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan perusahaan, sehingga upaya penyelewengan dapat dicegah sebelum terjadinya ketidak disiplin, seperti mempergunakan waktu kerja secara efisien serta tidak melanggar peraturan perusahaan maka diharapkan produktivitas kerja pegawai meningkat, sedangkan budaya kerja adalah cerminan sikap dan perilaku individu pada saat melaksanakan pekerjaan, dan budaya kerja kiranya harus dilakukan dengan baik saat melaksanakan kerja.

Tujuan penegakan disiplin kerja dan budaya kerja yang baik merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Peningkatan disiplin kerja dan budaya kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan membuat semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan dapat tercapai dengan maksimal, dapat dikatakan bahwa, kedisiplinan kerja dan budaya kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan sanksi maupun ancaman hukuman lain dan juga dibutuhkan evaluasi untuk perbaikan terhadap kesejahteraan pegawai, agar pegawai dapat melakukan disiplin kerja dan budaya kerja yang baik, sangatlah diperlukan peran pimpinan dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan.. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bob Waworuntu (2016) Kedisiplinan yang tinggi membangun bekerja dengan prestasi kerja yang semakin tinggi pula. Bekerja dengan prestasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja adalah perilaku saling mengembangkan organisasi. Adapun salah satu tujuan dari disiplin kerja adalah mencoba untuk mengatasi kesalahan serta kekecewaan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan (Edy Sutrisno, 2019).

Adapun tingkat kedisiplinan pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kedisiplinan Pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan Tahun 2021

No	Tahun	Pegawai	Jumlah Kehadiran (%)				
			Hadir	Absen	Cuti	Sakit	Izin
1.	2018	73	64,05%	17,58%	7,07%	4,22%	7,08%
2.	2019	75	63%	16,34%	6,67%	5,89%	8,10%
3.	2020	77	61,25%	16,01%	7,14%	8%	7,6%

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama Tahun 2018-2020 tingkat kehadiran yang terendah adalah Tahun 2020 yaitu 61,24%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Budaya kerja juga dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai ketika diciptakan secara bersamaan. Menciptakan budaya kerja dengan melihat nilai-nilai yang dianut secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja adalah sesuatu yang telah diyakini oleh suatu perkumpulan dan telah diterapkan secara terus-menerus ketika melakukan suatu pekerjaan dalam tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan yang membuat budaya kerja menjadi sulit adalah diri sendiri. Budaya kerja dari kinerja (*performance*) sumber daya manusia adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang/pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan

serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik (Sobirin,2013).

Adapun tingkat budaya kerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Budaya Kerja

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan

Masyarakat Kota Medan Tahun 2021

No.	Tahun	Pegawai	Klasifikasi Budaya Kerja (%)					Jlh
			Standar Kerja	Bertukar Fikiran	Tugas	Informasi	Dorongan	
1.	2018	73	39,04%	14,38%	14,61%	17,23%	14,74%	100%
2.	2019	75	39,86%	13,21%	15%	15,77%	16,16%	100%
3.	2020	77	38,31%	16,76%	13,74%	16,19%	15%	100%

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan kurangnya dorongan dari atasan kepada pegawai dalam membantu meningkatkan motivasi pegawai agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan selama tahun 2018-2020 adapun tingkat dorongan yang terendah adalah Tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi kenaikan tingkat dorongan budaya kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan (Kien,2012).

Produktivitas kerja yang menurun bisa disebabkan dari diri sendiri, karena tidak atau jarang melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan ketentuan dan fungsi yang telah ditetapkan, seperti tidak melaksanakan disiplin kerja dengan baik, seperti disiplin waktu kerja, peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, dan tidak menerapkan nilai dasar budaya kerja.

Adapun tingkat produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3. Produktivitas Kerja Pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan Tahun 2018- 2020

No.	Tahun	Pegawai	Produktivitas Kerja		Jumlah
			Target Kerja	Realisasi	
1.	2018	73	273.121.704	259.608.647	95,05%
2.	2019	75	170.965.378.000	169.441.430.014	99,10%
3.	2020	77	289.324.743.164	282.557.960.217	97,66%

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa penyerapan anggaran belanja pemerintah pusat ke Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan masing-masing sebesar 95,05% , 99,10% dan 97,66%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan tingkat produktivitas kerja kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan pada tahun 2020.

Dengan adanya kedisiplinan kerja dan budaya kerja yang baik kepada pegawai maka dapat memungkinkan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dapat mencapai produktivitas pegawai, yang diharapkan karena para pegawainya dapat memiliki termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Melihat kedua faktor diatas dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka penulis tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis maka dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih belum terlaksanakan dengan baik.
2. Kurangnya standar kerja pegawai yang berkualitas sehingga pegawai terbebani dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Terdapat perbedaan motivasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain sehingga terjadi perbedaan output untuk meningkatkan produktivitas.
4. Sarana dan fasilitas masih perlu untuk ditingkatkan.

5. Atasan harus lebih memberikan dorongan agar pekerjaan yang sulit dapat dikerjakan sesuai standar.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada permasalahan diatas, yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.
2. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja produktivitas kerja pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja dan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

2. Bagi Penulis

Penulis berharap agar penelitian ini bias menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai disiplin kerja dan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.