

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, sumber daya manusia yang handal sangat penting. Sumber daya yang dapat bekerja dengan baik dan efisien selalu diharapkan oleh setiap organisasi. Karena peran mereka yang penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, pegawai merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi. Mereka secara aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat dicapai dengan lebih cepat jika dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik.

Menurut Syahputra & Saragih (2023) suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuannya apabila di dalam organisasi tersebut terdapat orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama, yaitu keinginan untuk memastikan bahwa organisasi yang mereka kelola akan mengalami peningkatan keuntungan dan bertumbuh dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tertentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kantor kinerja pegawai yang buruk akan berdampak pada organisasi, dan sebaliknya.

Organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerja sama secara terarah dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam prosesnya, mereka memanfaatkan berbagai sumber daya seperti lingkungan, metode, bahan, peralatan, tenaga kerja, dana, dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif, efisien, teratur, rasional, terkendali, serta terarah demi menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi (Erlianti & Fajrin, 2021). Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai subsistem, di antaranya orang mungkin merupakan subsistem yang paling penting dan setiap subsistem berinteraksi satu

sama lain untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang relevan (Winardi, 2016).

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran penting para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja yang baik dari para anggota di departemennya masing-masing sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi, baik organisasi publik maupun komersial memiliki evaluasi terhadap kinerja organisasi masing-masing. Hasil evaluasi kinerja selanjutnya dapat menjadi acuan bagi evaluasi di masa mendatang, sehingga organisasi dapat meningkatkan kualitas organisasi dan sumber daya manusianya. Hasil evaluasi ini juga dapat digunakan oleh organisasi terkait sebagai acuan dalam mengimplementasikan perubahan dan inovasi dalam organisasi. Menurut Hubaisy et al. (2014) organisasi publik adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Maryuni (2016) organisasi Publik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah pencapaian pekerjaan, di mana kinerja organisasi dicapai melalui kolaborasi semua bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Macella et al., 2023). Kinerja organisasi merupakan hasil dari kegiatan administratif, di mana administrasi merupakan kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai penghasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti proses atau prosedur sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang hasil totalnya dapat ditunjukkan dan diukur secara spesifik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin diterapkan untuk mendorong pegawai mematuhi berbagai standar dan aturan, guna mencegah pelanggaran. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri agar tepat waktu. Dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui kedisiplinan

akan mencerminkan kekuatan, karena umumnya orang yang sukses dalam bekerja adalah orang yang memiliki kedisiplinan tinggi (Tasrif, 2022). Selain disiplin kerja, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Punishment* atau hukuman dalam lingkungan kerja adalah bentuk sanksi yang digunakan sebagai peringatan atau ancaman, dengan tujuan memperbaiki pelanggaran, menjaga berlakunya aturan, serta memberi pelajaran kepada pegawai agar tidak mengulang kesalahan yang sama.

Salah satu Lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab untuk menyediakan layanan pada Provinsi Jambi adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Jambi. Lembaga ini memiliki tugas utama yaitu menumbuhkan dan mengembangkan sektor industri, tumbuh dan berkembangnya sektor perdagangan, meningkatkan ekspor daerah dan terkendalinya impor, dan meningkatnya kualitas kinerja pelayanan eksternal dan internal. DISPERINDAG Provinsi Jambi juga telah menerapkan jam kerja untuk meningkatkan disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2018 tentang petunjuk teknis penegakkan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Provinsi Jambi yang tertera pada pasal 5 bahwa hari kerja bagi PNS yang bekerja di lingkungan pemerintah Provinsi Jambi ditetapkan 5 (lima) hari kerja terhitung mulai dari hari senin sampai dengan jum'at, di mulai hari senin sampai dengan hari kamis pukul 07.15 – 16.00 WIB, dan hari jum'at di mulai dari pukul 07.00 – 11.30 WIB.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (2021) menegaskan bahwa PNS yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana diatur dari Pasal 7 akan dikenai hukuman disiplin. Hukuman disiplin ini terbagi menjadi tiga tingkatan: ringan, sedang, dan berat. Untuk hukuman disiplin tingkat ringan, bisa berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan untuk hukuman disiplin tingkat sedang, PNS dapat dikenakan pemotongan tunjangan kinerja (tukin) sebesar 25 persen selama enam bulan, sembilan bulan, atau 12 bulan. Adapun hukuman disiplin tingkat berat mencakup penurunan jabatan,

pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Detail lengkap mengenai jenis dan tingkat hukuman disiplin ini dapat ditemukan dalam Pasal 8 peraturan pemerintah no 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS.

Disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi masih terbilang cukup rendah. Dikarenakan selama saya melakukan observasi terlihat banyak pegawai yang masih kurang mentaati peraturan jam datang dan pulang kerja yang mengakibatkan pelayanan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi menjadi kurang maksimal yang mengakibatkan capaian kinerja Disperindag mengalami penurunan. Berdasarkan data absensi yang didapatkan dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi pada Januari 2023 sampai Januari 2024 pegawai negeri sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi sebanyak 96 orang. Masih ditemukan ketidakhadiran kerja pada pegawai dengan rincian data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil
Januari 2023 Sampai Januari 2024

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja	A	Total Absen
Januari	96	23	14	0,60
Februari	96	23	11	0,47
Maret	96	23	7	0,30
April	96	23	3	0,13
Mei	96	23	15	0,65
Juni	96	23	15	0,65
Juli	96	23	19	0,82
Agustus	96	23	12	0,52
September	96	23	10	0,43
Oktober	96	23	11	0,47
November	96	23	7	0,30
Desember	96	23	18	0,78

Sumber : Data Diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai cukup baik. Namun, masih ada dari para pegawai yang tidak hadir setiap bulan dan masih ada juga dari para pegawai yang datang terlambat setiap hari serta banyak dari pegawai yang tidak memperdulikan jam kerja. Sehingga pegawai yang tidak disiplin atau tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan maka diberikan *punishment* atau sanksi yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi. Apabila ketidak disiplin dibiarkan terus menerus dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan dapat mempengaruhi para pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga dapat berpengaruh dari hasil kerja yang didapatkan.

Sedangkan untuk realisasi dan capaian kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2023 – 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator	2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
1	Tumbuh dan berkembangnya sektor industri	Persentase kontribusi industri pengolahan nonmigas ke PDRB	10,80	10,64	98,52	10,90	7,89	72,39
		Persentase Pertumbuhan PDRB di Sektor Pengolahan Non Migas	2,71	3,55	130	3,13	2,90	92,65
2	Tumbuh dan berkembangnya sektor perdagangan dalam negeri	Persentase Penanganan Pengaduan Konsumen	12,55	9,74	77,61	12,60	9,88	78,41
		Persentase Barang Beredar yang Sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan yang Diawasi	6,50	6,17	94,92	6,65	7,31	109,92

No.	Sasaran Strategis	Indikator	2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
		Tertib Usaha	7,5	6,98	93,06	7,5	2,08	27,73
3	Meningkatkan ekspor daerah Terkendalinya impor	Nilai Ekspor Produk Industri Pengolahan Nonmigas	6,14	10,75	175,08	6,28	3,84	61,15
		Pertumbuhan Nilai Ekspor Non Migas	5,0	3,5	7	5	12,52	2,78
4	Meningkatkan kualitas kinerja layanan organisasi internal dan eksternal	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan Disperindag	75,40	71,05	94,23	75,60	75,95	100,46
Rata-rata Capaian					96.30			68.18

Sumber data : LKJ disperindag.jambiprov.go.id

Berdasarkan tabel 1.2 pada Disperindag Provinsi Jambi terlihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2023 (96.30) dan tahun 2024 (68.18) terlihat kinerja organisasi menurun dan belum maksimal agar tercapainya kinerja organisasi maka sangat memerlukan kerja tim setiap divisi dan kerja yang optimal dari setiap pegawai untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan agar seluruh indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah & Sukaris, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti disiplin kerja dan punishment memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Sementara itu, penerapan punishment yang tepat dapat berfungsi sebagai mekanisme pengendalian untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan.

Untuk memperkuat data diatas, peneliti melakukan survey awal pada tanggal 26 Juni 2024 terhadap 10 pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi yaitu survei awal mengenai disiplin kerja, *punishment*, serta kinerja. Hasil survei awal disiplin kerja pada lampiran 1.1 menggambarkan kuesioner berisi sangat tidak setuju (STS) masih terhitung 2,5% dan tidak setuju (TS) sebanyak 5% artinya menunjukkan bahwa disiplin masih kurang pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi. Pada survei *punishment* menggambarkan pada lampiran 1.1 berisi tidak setuju (TS) yang artinya masih kurang optimalnya *punishment* yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi. Sementara untuk survei mengenai kinerja pada lampiran 1.1 masih menunjukkan tidak setuju (TS) sebesar 1% artinya masih kurangnya pengupayaan kinerja dari pegawai pada Dinas perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi.

Meskipun data di atas menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi cukup baik, terdapat beberapa aspek yang perlu diteliti lebih lanjut, seperti pengelolaan disiplin kerja, efektivitas *punishment*, dan upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, *punishment*, dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi ?

3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Gambaran disiplin kerja, *punishment*, dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi
3. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi
4. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi berharga untuk memperluas pengetahuan di bidang ini dan menjadi sumber informasi yang berguna bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan terkait pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

Memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dan tindakan perbaikan yang konkret untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih memadai dan memotivasi bagi para pegawai.