

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi tidak lepas dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan dan sasaran untuk mencapai tujuan bersama. Untuk melaksanakan tujuan organisasi dalam hal ini organisasi pemerintah tentunya diperlukan karyawan yang dapat melaksanakan tugas secara professional, bertanggung jawab, jujur dan adil, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi. Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini, menuntut Sumber Daya Manusia untuk bersaing dalam dunia kerja dengan meningkatkan kemampuan kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan keterampilan yang baik untuk di terapkan dalam pengabdian masyarakat dan negara, dalam bidang pekerjaan yang di gelutinya.

Tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwas Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi karyawan. Hadari Nawawi (2006:166), mengatakan kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah aparatur Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat sebanyak 141 orang dengan latar belakang yang berbeda satu sama lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan karyawan Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada

Tabel 1. 1

**Rekapitulasi Aparatur
Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat
Berdasarkan Jumlah Setiap Bagian/Bidang**

No.	Bagian / Bidang	Jumlah	
		Orang	%
1	Bagian Sekretariat/Kekaryawanan	45	33,10
2	Bidang Keolahragaan	51	35,92
3	Bidang Kepemudaan	25	17,61
4	Bidang Kemitraan Sarana dan Prasarana	20	14,08
	Jumlah	141	100

Sumber : Simpeg Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat 2019

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah aparatur Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat sebanyak 141 orang dengan penyebaran aparatur pada setiap bagian dan bidang, yaitu terdiri Bagian Sekretariat

sebanyak 33,10 %, Bidang Keolahragaan sebanyak 35,92 %, Bidang Kepemudaan 17,61 % dan Bidang Kemitraan Sarana dan Prasarana sebanyak 14,08 %. Penyebaran aparatur ini berdasarkan beban kerja masing-masing bagian dan bidang.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Aparatur
Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat
Berdasarkan Tingkat Kehadiran

No.	Ketidakhadiran	Bulan 2019							
		Januari		Pebruari		Maret		April	
		org	%	Org	%	Org	%	org	%
1.	Sakit	12	8.39	8	5.59	9	6.29	7	4.90
2.	Izin/cuti	19	13.29	12	8.39	8	5.59	5	3.50
3.	Tanpa Keterangan	2	1.40	2	1.40	3	2.10	2	1.40
4.	Tidak Tepat Waktu:								
	a. Terlambat (07.30 – 12.00)	5	3.50	8	5.59	10	6.99	9	6.29
	b. Pulang Lebih Cepat (13.00 – 16.00)	7	4.90	6	4.20	4	2.80	12	8.39
	Jumlah	45	31.47	36	25.17	34	23.78	35	24.48

Sumber: SIAO Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat, 2019.

Menyimak tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwa tingkat pelanggaran dalam menaati ketentuan jam kerja dalam masih tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Karyawan belum sepenuhnya disiplin menaati kewajiban dan larangan karyawan;
2. tingkat ketepatan waktu kehadiran karyawan relative rendah
3. kompetensi karyawan masih kurang menunjang di dalam melaksanakan tugas pokoknya
4. kinerja karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompeten dan disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan penelitian

Tujuan peneliatian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

E. Kegunaan/Manfaat penelitian

Manfaat penelitian dapat dikatakan juga sebagai dampak dari pencapaian suatu tujuan. Data akan terpecahkan secara tepat dan akurat apabila di dalam penelitian terdapat sebuah tujuan. Ada juga manfaat secara praktis dan juga teoritis. Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini penulisan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penulis juga dapat membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan praktek yang diterapkan.

2. Bagi Organisasi

Untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam melaksanakan tugas dan memberikan masukan serta sebagai bahan menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya aparatur, baik oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat maupun oleh Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Dalam memperkaya ilmu. dibidang. manajemen. khususnya. Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang

diisyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dan mau meningkatkan kualitas diri sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat terhadap karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan efisien dan efektif yang kemudian akan memberikan pengalaman kerja dan rasa tanggung jawab tentang hasil pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun yang berhubungan dengan karakteristik personal. Hal ini didukung oleh yang dikemukakan Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014:5), bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau traits yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil. Misalnya kompetensi pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) tanpa kecuali termasuk juga kompetensi motif, trait dan konsep diri, yang mendorong digunakannya pengetahuan dan keahlian itu sendiri. Hal ini selaras dengan penelitian Marlina Budhiningtias Winarti yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT.

Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hal ini penting untuk dibina dan dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Musanef. Yang dikutip Nuvianti. (2012:41) mengatakan bahwa:

“Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam setiap organisasi, perlu ditegaskan disiplin karyawan” disiplin kerja memiliki peran penting demi mencapai hasil yang optimal, hal ini sejalan dengan yang dikatakan Hasibuan (2007:193) “Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal”. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya pun akan meningkat seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007:94) bahwa:

“Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

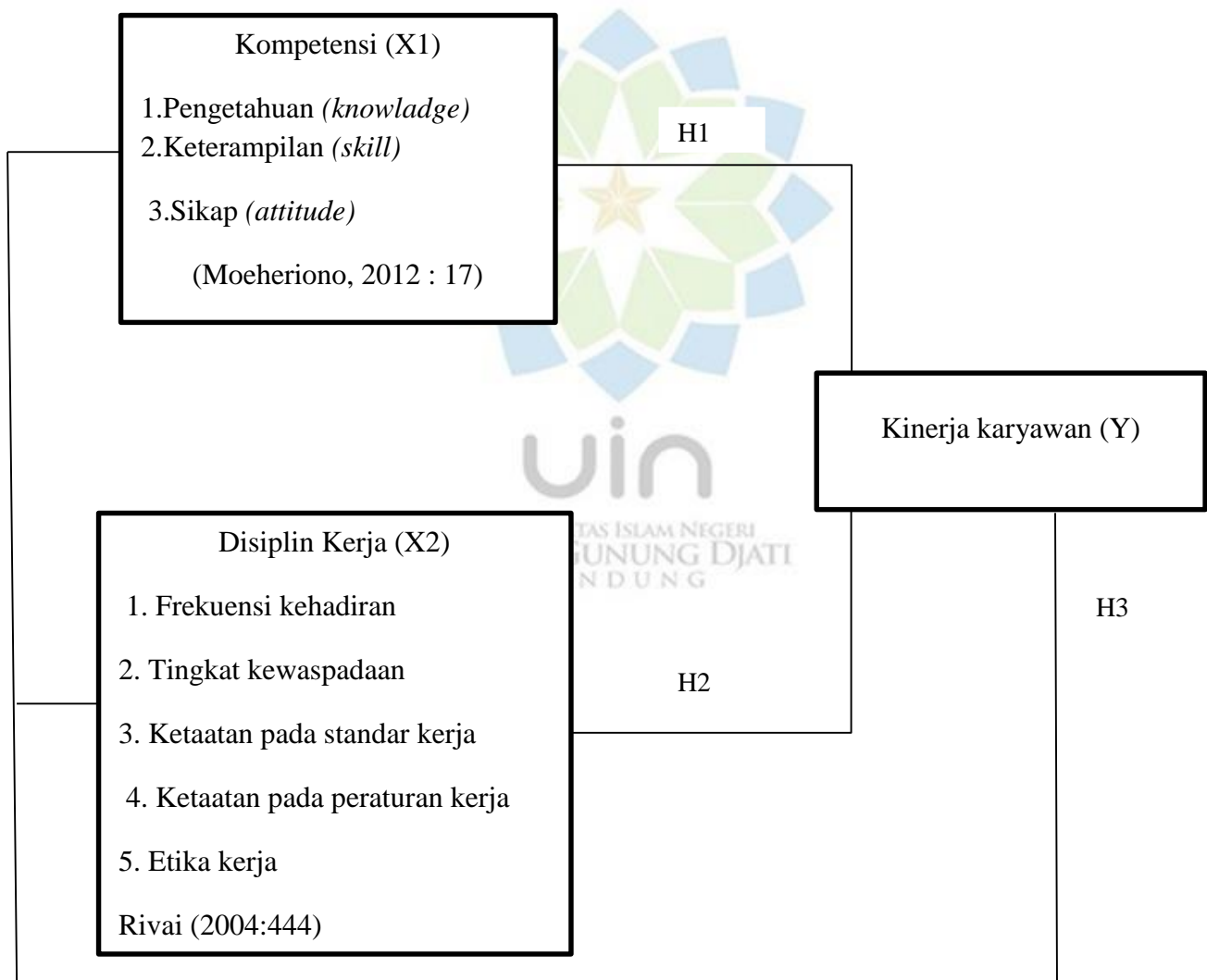
Kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja karyawan pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yaitu masih terdapat beberapa karyawan dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Kepala Bidang Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, mengatakan bahwa pihaknya tidak dapat/tidak mau untuk dibebani target. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompeten dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas dan melihat dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis berpendapat bahwa disiplin kerja, yang berpengaruh

pada karyawan adalah kinerja karier dan motivasi. Maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Teoritis



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dasar atau dugaan sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang masih bersifat praduga sementara dan masih harus diuji kebenarannya.

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka muncul beberapa hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh yang positif terhadap kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

H. Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum:

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hamlan Daly (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Enni Pudjiastuti (2011)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan	hasil analisis data menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan signifikan.
3.	Umar Makawi1), Normajatun2), Abdul Haliq3) (2015)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Banjarmasin	Hasil analisis data menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Dengan perkataan lain, 49,4% kinerja karyawan tercipta dari kompetensi.

4.	Hendra Hadiwijaya1 Agustina Hanafi2 (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan	Variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan (sebesar 0,32) dari pada pengaruh langsung Disiplin terhadap Kepuasan (hanya sebesar 0,14). dan Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap Prestasi (sebesar 0,28) dari pada pengaruh langsung Disiplin dan Kepuasan yang masing-masing hanya sebesar 0,11 dan 0,05. 2
5.	Meri Revita (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sinergi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi	Kompetensi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
6.	Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
7.	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karayawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)	Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado

8.	S. Mia Lasmaya	Pengaruh Informasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Karyawan Sistem SDM, Disiplin Kerja	Sistem Informasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Jeine K. Turangan	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado	Kompetensi, Disiplin dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado