

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Malthis:2006). Untuk mencapai prestasi kerja, pegawai yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2006:50).

Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-

faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan/sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003:135). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005: 476).

Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005 : 163).

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya. Saat ini tampak suatu fenomena administratif pada organisasi. Begitu pun yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik, yang ditandai dengan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya manajemen sumberdaya manusia, yaitu membantu mengelola orang dalam suatu organisasi yang menekankan pada pembentukan, pemeliharaan dan pengembangan sistem yang menyediakan kerangka kerja bagi pegawai. Calon pegawai disaring berdasarkan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu agar dalam pelaksanaan kerja nantinya pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki prestasi kerja yang memuaskan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan potensi pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial (Hasibuan, 2001). Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah (Saydam, 1996). Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik

telah menetapkan disiplin kerja untuk para pegawai sebagai suatu budaya instansi pemerintahan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai. Hal ini menjadi sebuah kekuatan bagi Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tapi dalam kenyataannya, penulis melihat ada suatu penyimpangan-penyimpangan dari tindakan disiplin yang diterapkan instansi pemerintahan oleh para pegawainya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah ketidak hadiran saat jam kerja berikut ini adalah tabel 1, yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi absensi Check Clock dari Bulan Mei-September 2013

Bulan (2013)	Jumlah Pegawai	Alpha	Sakit	Cuti	Izin	Total
Mei	43	32	15	7	13	67
Juni	43	22	6	3	17	48
Juli	44	104	11	6	16	137
Agustus	43	74	4	7	15	100
September	43	72	16	-	10	98

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada bulan Mei terdapat 29 pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu bulan terdapat nilai total 67. Pada bulan Juni terdapat 21 pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu bulan terdapat nilai total 48. Pada bulan Juli terdapat 35 pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu bulan terdapat nilai total 137. Pada bulan Agustus terdapat 33 pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu bulan terdapat nilai total 100. Pada bulan

September terdapat 31 pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu bulan terdapat nilai total 98.

Pada kenyataannya bahwasannya prestasi kerja dan peraturan kedisiplinan yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang di alami oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik adalah ketidak disiplin. Ketidak disiplin (tidak mentaati kedisiplinan) yang di lakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik adalah saat diadakan apel / upacara pagi masih banyak yang tidak hadir, atribut seragam yang dipakai tidak lengkap, saat melakukan tugas di luar sering melakukan penyelewengan, keterlambatan pegawai saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk dengan surat yang kurang resmi dan melalui sms. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai yang rendah. Tidak hanya kedisiplinan yang menjadi masalah di Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik, tetapi juga pengalaman kerja.

Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2002:55), pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam

meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Skill seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengalaman kerja (seperti penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kantor lainnya) yang minim akan berimbas pada kinerja dan prestasi kerja yang rendah. Dengan pengalaman kerja yang ada maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul. Menurut hasil survey dan wawancara penulis menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang kerja di instansi ini masih kurang dari sempurna dalam menguasai pekerjaannya, ada pegawai yang tidak bisa melakukan pekerjaannya dan masih merasa bingung dalam mengerjakannya.

Di dalam sebuah instansi Dinas Tenaga Kerja seharusnya memberi contoh yang baik untuk para calon tenaga kerja. Dinas Tegana Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik nampaknya masih kurang dari sempurna. Kebanyakan pegawai melanggar peraturan yang diterapkan di kantor Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja**

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?
2. Apakah kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?
3. Variabel manakah diantara kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-banar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui variabel antara kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik:
 - a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintahan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai
 - b. Menginformasikan kepada instansi pemerintahan tentang seberapa pentingnya pengaruh Kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja
2. Bagi Pembaca :
 - a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kedisiplinan dalam instansi pemerintahan
 - b. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai prestasi kerja pegawai
 - c. Sebagai referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain