

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut seseorang atau individu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dalam pekerjaan sehari-hari baik di instansi pemerintahan, perusahaan maupun dunia bisnis yang bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memiliki pengaruh terhadap sumber informasi dan sekaligus merupakan masalah yang sangat vital dalam kelangsungan sebuah organisasi. Agar suatu pekerjaan memperoleh hasil yang maksimal maka harus melakukan manajemen kinerja, yang mempengaruhi komunikasi berkelanjutan antara atasan dengan bawahan yang tujuannya untuk memperjelas fungsi pokok pekerjaan bawahan.

Kinerja pegawai yang rendah ditunjukkan dengan tingkat absensi atau tingkat keterlambatan cukup tinggi. Jika suatu instansi tingkat absensinya tinggi maka kemungkinan untuk realisasi kinerja akan sulit dicapai karena ini menyangkut kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*", berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan bentuk penilaian terhadap kinerja karyawan. Tanpa

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi instansi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu tujuan organisasi pemerintahan, swasta dan masyarakat.

Ada tiga bentuk disiplin menurut Henry Simamora (2004) pertama disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari awal permulaan kinerja hingga akhir. Pendapat dari individu atau sekelompok orang yang menyatakan bahwa kinerja yang berharga berada pada pemimpin. Kedua, disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini tumbuh dari suatu komitmen setiap anggota terhadap keputusan seluruh organisasi, kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relatif kecil.

Ketiga disiplin diri (*self discipline*) merupakan pelaksanaan tunggal sepenuhnya dimana tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri. Disiplin dapat pula bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun disiplin tidak hanya tergantung pada individu pegawai namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan.

Latham dan Kenneth (1994) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai sehingga *Job performance* atau *aktual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan). Menghargai kinerja yang memuaskan, mengenakan sanksi yang obyektif dan rasional terhadap mereka yang menampilkan perilaku yang disfungsional serta melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) berupa *goal setting*, *reirforcement*, *training in self management and team building* untuk mengevaluasi produktifitas pegawai dan karyawan.

Dari keterangan diatas bahwa bentuk disiplin berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan jika masalah keterlambatan tidak dapat diatasi secara cepat maka kinerja suatu perusahaan atau instansi akan menurun. Karyawan memiliki pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang akan diterima jika tingkat kinerja tertentu bisa menjamin tingkat kinerja di masa yang akan datang.

Hendry Simamora (2004) Imbalan dibagi dalam dua jenis, yaitu pertama imbalan intrinsik adalah sebagaimana imbalan oleh orang itu sendiri, dalam bentuk perasaan kompetisi pribadi, perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi dan lain-lain. Kedua imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau suatu yang lainnya seperti gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan dan lain-lain. Imbalan eksentrik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang merupakan imbalan eksentrik yang paling sering digunakan di dalam organisasi

Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". yang artinya Kepuasan terhadap kerja yang dapat menyokong atau tidak menyokong dilakukan pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yukl (1977) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" Artinya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sehingga kepuasan akan gaji merupakan bagian dari kepuasan kerja dimana Perasaan senang dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diikuti oleh aspek-aspek kenaikan gaji seperti upah, bonus yang diterima, kesempatan pengembangan karir dihubungkan dengan pegawai lainnya.

Herzberg (1956) pada Lindner (1998) dalam teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang akan diterima pegawai kurang dari pegawai lainnya maka akan timbul perasaan ketidakadilan (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan sehingga akan berpengaruh pada ketidakpuasan gaji bagi pegawai perusahaan perum bulog. Perum bulog merupakan salah satu pelaku bisnis yang memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan nasional. Perum bulog mempunyai tujuan antara lain untuk mewujudkan kesejahteraan pangan di masyarakat. Salah satu yang sangat penting dalam pengembangan perum bulog tersebut adalah dibutuhkan sumber

daya manusia yang berkualitas yang khususnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk mengetahui ***TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI DAN KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP KINERJA (Studi Impiris Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II PATI)***.

B. Batasan Masalah

Untuk mempersempit permasalahan agar tidak terlalu luas dan menimbulkan banyak persepsi, maka lingkup masalah dalam penelitian ini hanya terbatas pada :

1. Persepsi terhadap disiplin kerja pegawai
2. Persepsi kepuasan atas gaji sebatas komponen eksternal
3. Persepsi terhadap kinerja pegawai

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Apakah kepuasan atas gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan bukti empiris apakah tingkat kedisiplinan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris apakah kepuasan akan gaji mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Perum Bulog khususnya dalam disiplin pegawai dan kepuasan atas gaji pegawai yang ditinjau dari aspek-aspek keperilakuan sehingga adanya mutu sumber daya manusia khususnya pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II PATI
2. Agar teori yang didapatkan dibangku kuliah dapat diaplikasikan di lapangan khususnya pada penelitian yang dilakukan dengan obyek studi Perum Bulog Sub Divisi Regional II PATI perum bulog divre jateng.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian imu akuntansi terkait dengan pengaruh tingkat kedisiplinan pegawai dan kepuasan atas gaji terhadap kinerja