

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akhir-akhir ini banyak ditemukan fenomena terkait Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang membolos kerja. Menurut laporan berita bahwa pada bulan Juni 2019 total instansi pemerintahan di Indonesia berjumlah 543. Dari total instansi pemerintahan, 13 instansi diantaranya mengirimkan laporan mengenai ketidakhadiran pegawainya ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dengan catatan sebanyak 951 Aparatur Sipil Negara (ASN) atau PNS di 13 instansi tersebut kedatangan tidak masuk tanpa keterangan alias bolos kerja ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)).

Adapun kasus selanjutnya yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen-PANRB) telah memberhentikan 46 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari berbagai kementerian dan lembaga pemerintah melalui proses sidang yang dilakukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek). Ternyata, sanksi pegawai terbanyak disebabkan 32 kasus pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari 46 hari ([www.tirto.id](http://www.tirto.id)). Hal itu mencerminkan bahwa kinerja ASN di Indonesia masih buruk dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)).

Kasus pegawai negeri sipil juga muncul pada pemerintahan provinsi, yakni tahun 2019 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah memberhentikan empat aparatur sipil negara (ASN). Keempat ASN itu dipecat karena dianggap indisipliner terkait dengan bolos kerja yang melanggar aturan kepegawaian

([www.solopos.com](http://www.solopos.com)). Begitu pula pada pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen diketahui puluhan pegawai negeri sipil (PNS) tidak berangkat usai cuti bersama dan libur Lebaran Idul Fitri 2019. Terdata sebanyak 85 PNS di lingkungan Pemkab Kebumen tidak hadir pada hari pertama kerja. Dari angka tersebut, 35 diantaranya tidak berangkat tanpa keterangan atau bolos ([www.jurnalterkini.com](http://www.jurnalterkini.com)).

Selain itu, juga terdapat permasalahan lainnya yang berkaitan dengan etos kerja. Secara umum etos kerja pada instansi pemerintahan daerah perlu adanya peningkatan. Karena sebuah lembaga atau instansi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Untuk mewujudkan lembaga yang baik, efektif, dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip lembaga saja, tetapi juga faktor lain yang juga ikut menentukan keberhasilan lembaga. Dalam hal ini lembaga dituntut untuk mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan etos kerja yang baik dengan dedikasi, loyalitas maupun integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Niazi, 2019).

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini, dapat dilihat bahwa kualitas sumber daya manusia baik dipemerintah pusat maupun daerah perlu ditingkatkan. Peningkatan sumber daya manusia pada pemerintah daerah mutlak dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat dan

Pendapatan Asli Daerah (PAD). Salah satunya pada pemerintah daerah Kebumen, apabila PAD Kabupaten Kebumen meningkat maka dapat dipergunakan oleh daerah dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan kebutuhannya guna memajukan daerah ([www.negarahukum.com](http://www.negarahukum.com)).

Di Kabupaten Kebumen terdapat beberapa instansi, salah satunya adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen merupakan suatu instansi pemerintah daerah yang berada langsung dibawah naungan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Dinas Perindustrian dan Perdagangan membawahi segala aktivitas yang berkaitan dengan perindustrian dan perdagangan di Pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen. Pada aktifitasnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dibagi menjadi 3 bidang yaitu pertama bidang perindustrian yang bertugas melaksanakan pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan. Kedua, bidang pengembangan perdagangan yang memiliki tugas pembinaan kepada usaha perdagangan dan pengembangan ekspor, pembinaan dan pemberdayaan Pedagang Kaki Lima (PKL). Yang ketiga yaitu bidang sarana perdagangan yang memiliki tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pembangunan perdagangan ([www.disperindag.kebumenkab.go.id](http://www.disperindag.kebumenkab.go.id)).

Peran sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sangat penting. Sumber daya manusia (*man power*)

merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia (Hasibuan, 2018 : 244). Sumber daya manusia berperan untuk meningkatkan potensi dan meningkatkan nama baik instansi, serta terciptanya pegawai yang memenuhi kualifikasi untuk kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu sumber daya manusia bisa mengelola input yang perlu diambil dari lingkungannya (Wahyudi, 2016).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kebumen diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai dinas terlihat menurun pada tahun 2017. Salah satunya dalam memberikan pelayanan, tentunya pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan yang diharapkan. Namun, perlu disadari bahwa individu-individu yang ada dalam organisasi memiliki nilai-nilai, norma, harapan yang berbeda-beda sehingga berdampak pada pola perilaku yang berbeda terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu juga banyaknya manipulasi terkait kehadiran jam datang dan pulang kerja pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena pada dinas tersebut masih menggunakan presensi secara manual yang memudahkan pegawai untuk melakukan kecurangan salah satunya dengan menitip presensi. Selain itu juga perilaku pegawai yang kurang tanggungjawab atau bertindak semaunya sendiri, hingga kasus yang terkait pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan. Padahal keberhasilan sebuah instansi dilihat dari

kualitas kinerja pegawai yang tinggi, yakni pegawai yang memiliki kemampuan dan kapabilitas dalam membangun, menciptakan program-program yang inovatif untuk kemajuan pemerintah daerah. Jika fenomena ini dibiarkan akan berdampak pada tingkat kualitas pelayanan pemerintah terhadap masyarakat yang dianggap kurang baik.

Dalam rangka menangani permasalahan tersebut, pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen menerbitkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2018 tentang pelaksanaan presensi elektronik di lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, peningkatan pelayanan dan terwujudnya profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen memberlakukan presensi elektronik secara efektif mulai tahun 2019 untuk mengatasi permasalahan yang ada. Dengan adanya presensi elektronik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kebumen. Yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin ASN serta menjamin akuntabilitas tingkat kehadiran maupun jam pulang kerja ASN secara cepat dan akurat dalam bekerja. Dalam meningkatkan akuntabilitas dan pelayanan publik, dibutuhkan sumber daya manusia yang prima sehingga sangat penting dalam memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (Nawawi 2006 dalam Sumaraw dan Timbuleng, 2015). Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah etos kerja, disiplin kerja dan presensi elektronik.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Niazi (2019) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Niazi, 2019). Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya (Wahid, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sangian, dkk (2019), Niazi (2019) etos kerja secara berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahid (2019) etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian Timbuleng dan Sumaraw (2015) etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, perusahaan lebih

kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Aini, 2016). Disiplin merupakan sikap yang dapat meningkatkan kinerja. Disiplin pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Muchdarsyah Sinunga, 2009 dalam Syafrina, 2017) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah di berikan kepadanya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Timbuleng dan Sumarauw (2015), Kumayza (2017), Dahlan dan Ariani (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan Syafrina (2017) tentang disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula pada penelitian yang dilakukan Tamba dkk.(2018), Ginting (2018) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada penelitian Wijaya dan Irwansyah (2017) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah presensi elektronik. Presensi elektronik akan memudahkan pegawai dalam bekerja karena memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan presensi secara manual. Menurut Kumayza (2017) kelebihan dari presensi elektronik

sendiri antara lain sidik jari setiap individu berbeda sehingga tidak ada pemalsuan kehadiran, tidak ada penitipan presensi, efektivitas, efisien sehingga tingkat keamanan sangat tinggi.

Menurut Kumayza (2017) presensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Presensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing institusi. Penerapan teknologi dalam satu Instansi Pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektivitas adalah dengan meningkatkan kinerja yaitu dengan menggunakan mesin presensi elektronik., (Kristin dkk, 2016).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kristin dkk, (2016) yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh presensi elektronik. Pada penelitian yang dilakukan Halina (2018) presensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Hertyana (2016) presensi elektronik berupa sidik jari tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia. Serta pada penelitian yang dilakukan Kumayza (2017) dan Dahlan dan Ariani (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan presensi elektronik sebagai variabel moderasi tidak terbukti memoderasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Kumayza (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dengan penerapan presensi elektronik akan menurunkan kinerja dan tidak signifikan dengan menambahkan variabel etos kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Sangian, dkk (2019) yang menyatakan etos kerja secara berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan penelitian masih jarang dilakukan dan terdapat masalah objek yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sehingga, perlu adanya perbaikan indikator dari jurnal internasional yakni pada variabel disiplin dan kinerja serta adanya penambahan literatur.

Penelitian ini mengambil objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen. Hal ini dikarenakan pada dinas tersebut baru menerapkan adanya sistem presensi elektronik kurang dari 1 tahun dan memiliki jumlah pegawai yang lebih dari 100 sehingga menurut peneliti objek tersebut layak untuk dikaji guna mengetahui apakah presensi elektronik mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil Judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen Dengan Presensi Elektronik Sebagai Moderasi Disiplin Terhadap Kinerja”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah presensi elektronik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen ?
4. Apakah presensi elektronik memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Dengan melihat rumusan masalah pada penelitian ini maka peneliti membatasi penelitian mengingat luasnya permasalahan yang ada agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam. Oleh karena itu, penelitian membuat pembatas masalah pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan presensi elektronik.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen
2. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen

3. Untuk mengetahui secara parsial presensi elektronik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen
4. Untuk mengetahui apakah presensi elektronik memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Kebumen.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen  
Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan juga masukan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan berkualitas.
2. Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literature Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan presensi elektronik pada obyek organisasi pemerintahan.
3. Bagi Peneliti
  - a. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.