

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap organisasi atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya manusia sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan instansi, misalnya dengan mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu instansi, dimana pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan instansi akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah I Sumatera Utara, adalah unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi,

Riset dan Teknologi yang melaksanakan tugas Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Perguruan Tinggi Swasta di wilayah kerjanya yaitu Sumatera Utara.

Mengutip Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Seluruh pegawai diwajibkan menyusun SKP setiap tahun sebagai rancangan pelaksanaan dan target yang akan dicapai oleh pegawai, yang mana nantinya setiap pegawai akan mengisi log harian dan akan dievaluasi oleh atasan langsung dan pimpinan. Penilaian SKP sangat erat kaitannya dengan hasil kerja dan perilaku kerja. Perilaku kerja pegawai meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerja sama dan kepemimpinan, yang mana untuk mewujudkannya dituangkan dalam standar perilaku kerja (*core value* ASN) yang salah satunya adalah disiplin. Disiplin pegawai salah satu indikatornya adalah kehadiran pegawai.

Hasil wawancara informal yang dilakukan penulis di LLDikti Wilayah I yakni terdapat pegawai yang memiliki beban kerja yang lebih berat akan tetapi hasil penilaian yang diberikan sama dengan pegawai yang memiliki beban kerja dengan kategori sedang maupun ringan. Sehingga penilaian prestasi kerja yang dihasilkan menimbulkan ketidakpuasan dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada aparatur sipil negara yang ada. Beberapa pegawai terkadang meragukan hasil dari penilaian tersebut. Meskipun penilaian dilakukan secara resmi oleh pimpinan, namun pegawai mengharapkan adanya hasil penilaian yang sesuai dengan kondisi kerja. Demikian juga kaitannya dengan disiplin kerja, beberapa

pegawai yang sering datang terlambat maka beban kerja yang seharusnya bisa dikerjakan dalam waktu dua jam, akan dapat diselesaikan dalam waktu 3 jam dan akan berdampak pada beban kerja pegawai yang lain yang jenis pekerjaannya berkesinambungan.

Dengan adanya fenomena permasalahan yang terjadi membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah ; (1) beban kerja yang diberikan belum dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai; (2) kurangnya disiplin ASN LLDikti wilayah 1 Sumatera Utara dalam bekerja; (3) penilaian beban kerja pegawai dan kurangnya disiplin pegawai mempengaruhi kepuasan kerja sehingga kualitas kinerja pegawai belum optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan tidak terlalu meluas, penulis membatasi penelitian ini pada beban kerja dan disiplin ASN pada Kantor LLDikti wilayah 1 Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada LLDikti Wilayah I?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada LLDikti Wilayah I?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ASN pada LLDikti Wilayah I.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ASN pada LLDikti Wilayah I.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I.

4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada LLDikti Wilayah I.
6. Mengetahui pengaruh beban kerja kinerja melalui kepuasan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I.
7. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I tentang “ Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk masyarakat.

3. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.