

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur pemerintah daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat daerahnya sendiri. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (Aden Prawiro Sudarso, 2020:178).

Menurut Primananda dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. (Nico Harumanu Feel, 2018:177).

Dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk melatih sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, orientasi mental, pelatihan dan kesempatan kerja yang memadai. Yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Nico Harumanu Feel, 2018:177).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing

memberikan pelayanan yang terbaik termasuk organisasi pemerintah. (Lily Setyawati Kristianti dkk, 2021:101).

Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. (Lily Setyawati dkk, 2021:101-102).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 63 Tahun 2016.

Sebagai salah satu instansi Pemerintah sesuai Peraturan Bupati Karawang No. 63 tahun 2016, Bab III, Bagian Kesatu, Pasal 4 disebutkan bahwa “Dinas mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang perindustrian dan bidang perdagangan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah”. Adapun visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang Tahun 2016 – 2021 “Terwujudnya Industri Dan Perdagangan, Yang Tangguh Dan Berkeadilan Untuk Kesejahteraan Masyarakat Karawang”. Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang yaitu “Meningkatkan Daya Saing Industri Daerah, Menciptakan Tertib Niaga Dan Ketersediaan Kebutuhan Pokok Masyarakat Serta Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Pelayanan”. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya aparatur atau lebih dikenal ASN (aparatur sipil negara) yang berkualitas.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. (Nurjaya, dkk, 2021:173).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data pencapaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang pada tahun 2020 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan**  
**Kabupaten Karawang Tahun 2020**

No	Indikator	Target	Pencapaian	% Capaian	Keterangan
1	Persentase Peningkatan Pertumbuhan Industri Formal	1,5%	1,2%	80%	Belum Tercapai
2	Persentase Peningkatan Pertumbuhan Industri Informal	1,5%	2,0%	133,33%	Terlampau
3	Persentase Rata-rata Kelancaran Arus Barang Sembilan Bahan Pokok dan Barang Penting Lainnya	15%	12,53%	83,53%	Belum Tercapai
4	Persentase Peningkatan UTTP yang Bertanda Tera Sah	20%	20%	100%	Tercapai
5	Persentase Pasar yang memenuhi standar pasar yang layak	3%	2,49%	83,85%	Belum Tercapai

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, 2021

Dengan melihat data tersebut diatas yaitu peningkatan pertumbuhan industri formal dari target tahun 2020 adalah 1,5 % terealisasi sebesar 1,2 % atau terdapat tingkat capaian sebesar 80,00%. Pencapaian target yang tidak sesuai dari target yang direncanakan, hal ini dikarenakan pertumbuhan industri formal dipengaruhi oleh adanya industri khususnya UKM yang tutup dikarenakan oleh kekurangan pasokan bahan baku dan pandemi *covid 19*.

Sedangkan untuk persentase peningkatan pertumbuhan industri informal yang dibina dengan target tahun 2020 sebesar 1,5 % terealisasi sebesar 2,0 % atau terdapat tingkat capaian sebesar 133,33 % masuk kategori melampaui target.

Untuk persentase rata-rata kelancaran arus barang sembilan bahan pokok dan barang penting lainnya dari target 15 % untuk tahun 2020 sebesar 12,53 % atau terdapat capaian sebesar 83,53 % artinya target belum tercapai.

Sedangkan Persentase Peningkatan alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) yang bertanda tera sah dari target tahun 2020 sebesar 20 % tercapai realisasi sebesar 20 % atau capaian kinerja 100 % artinya target tercapai.

Selanjutnya Persentase pasar yang memenuhi standar pasar yang layak dari target 3 % tahun 2020 tercapai realisasi 2,49 % atau capaian kinerja 83,85 % artinya target belum tercapai.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa baru terdapat dua indikator yang mencapai target yaitu indikator persentase peningkatan pertumbuhan industri informal dengan capaian sebesar 133,33 % dan persentase peningkatan UTTP yang bertanda tera sah dengan capaian sebesar 100 %. Sedangkan indikator yang belum mencapai target ada tiga indikator yaitu indikator persentase peningkatan pertumbuhan industri formal dengan capaian sebesar 80,00 %, Persentase rata-rata kelancaran arus barang sembilan bahan pokok dan barang penting lainnya dengan capaian sebesar 83,53 %, dan Persentase pasar yang memenuhi standar pasar yang layak dengan capaian 83,85 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang masih harus ditingkatkan agar dapat mencapai target organisasi yang telah ditentukan.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka organisasi tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara periodik untuk menilai pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS pada Bab 1 mengenai ketentuan umum Pasal 2 disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Karawang nomor 2 tahun 2020 tentang pedoman penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang pada bab IV mengenai manfaat penilaian kinerja pasal 4 disebutkan bahwa hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk bahan pertimbangan:

1. Promosi, demosi dan mutasi PNS dari/ dalam jabatan ASN

2. Pemberhentian dalam jabatan
3. Perpanjangan jabatan pimpinan tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 tahun
4. Penghargaan dan sanksi
5. Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan
6. Penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 serta Peraturan Bupati Karawang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. Tujuan ditetapkannya pedoman penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang adalah sebagai acuan bagi setiap pegawai dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kinerja pegawai untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Karawang. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. SKP berupa unsur-unsur yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. (Perbup Karawang No 2 Tahun 2020).

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang Tahun 2020**

Skor	Kategori	Banyaknya Pegawai
91-100	Sangat Baik	1 Pegawai
76-90	Baik	62 Pegawai
61-75	Cukup	-
51-60	Kurang	-

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan**  
**Perdagangan Kabupaten Karawang Tahun 2020**

Skor	Kategori	Banyaknya Pegawai
50 kebawah	Sangat Kurang	-
Total		63 Pegawai

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tentang penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 diatas, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yaitu mendapatkan skor nilai sangat baik, karena hasil penilaian yang diperoleh pegawai masih banyak yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 62 pegawai sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja sangat baik hanya 1 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi. Selain disiplin dan motivasi, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut buhler (2007:216-218) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi. (Dadi komardi, 2018:57).

Tingkat disiplin kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah Organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya (Anjelika Wulan Tamba, dkk, 2018:34-35). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan

organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. (Lijan Poltak Sinambela, 2019:332).

Untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi hal tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari bagian kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2020.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Pegawai**

Sumber : Bagian Kepegawaian Disperindag Kabupaten Karawang, 2020 data diolah.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang cukup

Bulan	Keterlambatan				Kehadiran			
	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	Telat	Persentase Telat	Jumlah Pegawai	Hadir	Absen	Persentase Absen
Januari	74	32	42	56,70%	74	29	45	60,80%
Februari	74	50	24	32,40%	74	26	48	64,80%
Maret	73	39	34	46,50%	73	34	40	54,70%
April	72	44	28	38,80%	72	21	51	70,80%
Mei	71	16	55	77,40%	71	31	40	56,30%
Juni	70	26	44	62,80%	70	48	22	31,40%
Juli	69	28	41	59,40%	69	47	22	31,80%
Agustus	67	48	19	28,30%	67	65	2	2,90%
September	65	43	22	33,80%	65	62	3	4,60%
Oktober	65	64	1	1,50%	65	64	1	1,50%
November	64	59	5	7,80%	64	61	3	4,60%
Desember	63	62	1	1,50%	63	63	0	0%

hadiran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang cukup

tinggi. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan april sebanyak 51 pegawai dengan persentase 70,8%, kemudian bulan februari sebanyak 48 pegawai dengan persentase 64,8%, bulan januari sebanyak 45 pegawai dengan persentase 64,8%, bulan maret dan mei masing-masing sebanyak 40 pegawai dengan persentase 54,7% dan 56,3%, bulan juni dan juli masing-masing sebanyak 22 pegawai dengan persentase 31,4% dan 31,8 %, bulan september dan november masing-masing sebanyak 3 pegawai dengan persentase 4,6%, bulan agustus sebanyak 2 pegawai dengan persentase 2,9%, bulan oktober sebanyak 1 pegawai dengan persentase 1,5% dan pada bulan desember nihil atau pegawai masuk seluruhnya. Sedangkan untuk keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan mei yaitu sebanyak 55 pegawai dengan persentase 77,4% dan paling sedikit pada bulan oktober dan desember yaitu masing-masing sebanyak 1 pegawai dengan persentase 1,5%.

Bedasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari kehadiran masih harus diperbaiki, hal tersebut dikarenakan angka ketidakhadiran dan keterlambatan yang tergolong cukup tinggi.

Selain disiplin kerja, organisasi juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena kepuasan kerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, berkomitmen pada organisasi dan memiliki partisipasi yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga akan terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai tidak tercapai, maka akan berdampak pada rendahnya produktivitas pegawai, tingginya tingkat absensi dan rendahnya komitmen organisasi. (Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, 2019:4)

Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. (Achmad Fadhil Yuniadi dan Mayowan, 2018:41).

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk.

Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja Organisasi. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja Organisasi dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto, 2014:2) dalam Garry Surya Changgriawan (2017).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada 20 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang maka diperoleh informasi bahwa masih ada permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam Garry Surya Changgriawan (2017) dan disajikan dalam tabel 1.4 sebagai berikut.

**Tabel 1.4**  
**Indikator Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan**  
**Perdagangan Kabupaten Karawang**

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam Garry Surya Changgriawan (2017)	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Apakah gaji yang bapak/ibu terima sudah sesuai dengan beban kerja bapak/ibu?	85%	15%
Pekerjaan itu sendiri	Apakah pekerjaan yang diberikan menantang dan menggali potensi bapak/ibu?	90%	10%
Rekan Kerja	Apakah bapak/ibu menjalin keakraban dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar kantor?	95%	5%
Promosi	Apakah setiap pegawai yang memiliki hasil kinerja yang baik mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan?	50%	50%
Pengawasan	Apakah atasan memperhatikan keluhan/permasalahan yang dihadapi pegawai?	80%	20%

Sumber : Hasil Wawancara, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diperoleh informasi bahwa dari 5 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada angka persentase jawaban tidak. Indikator promosi menduduki peringkat pertama yang memiliki angka persentase tertinggi diantara indikator- indikator lainnya yaitu 50%

menjawab tidak, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dalam mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.

Kemudian indikator yang kedua adalah indikator pengawasan dengan angka persentase 20% yang menjawab tidak, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang diperhatikan oleh atasan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.

Sedangkan untuk indikator gaji memiliki persentase 15% yang menjawab tidak, hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil yang merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Indikator pekerjaan itu sendiri memiliki persentase 10% dimana pegawai merasa pekerjaan yang diberikan kurang menantang dan tidak menggali potensi mereka.

Indikator yang terakhir adalah indikator rekan kerja memiliki persentase 5%, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum menjalin keakraban dengan pegawai lainnya.

Penelitian-penelitian yang terkait mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sudah cukup banyak dilakukan :

Penelitian yang dilakukan oleh (Aden Prawiro Sudarso, 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi, 2019) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, 2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Garry Surya Changgriawan, 2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Deny Arianto, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novi Octaviani, Dasmadi, dan Unna Ria

Safitri, 2021) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan *research gap* dari penelitian terdahulu.

**Tabel 1.5**  
**Research Gap Penelitian Terdahulu**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
Disiplin Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	Aden Prawiro Sudarso (2020) dan Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2019)
		Tidak Berpengaruh	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017)
Kepuasan Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dan Garry Surya Changgriawan (2017)
		Tidak Berpengaruh	Deny Arianto (2017)
Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	Novi Octaviani, Dasmadi, dan Unna Ria Safitri (2021)

Sumber : Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat di buat sintesa bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja masih tidak konsisten dengan hasil penelitiannya, karena ada yang menyatakan berpengaruh terhadap kinerja dan ada juga yang menyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi serta hasil studi penelitian-penelitian terdahulu seperti penjelasan dalam latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran akan pentingnya peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

2. Kurangnya kesadaran bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.
3. Ada tiga indikator kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Masih rendahnya nilai pencapaian kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
5. Pada bulan Januari-Mei tahun 2020 persentase pegawai yang tidak hadir lebih banyak daripada persentase pegawai yang hadir.
6. Pada bulan Januari, Mei, Juni dan Juli tahun 2020 persentase pegawai yang terlambat lebih besar daripada persentase pegawai yang hadir tepat waktu.
7. Kurangnya disiplin dalam menaati peraturan dan disiplin dalam menjalankan suatu pekerjaan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
8. Cukup tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
9. Belum tercapainya kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
10. Kurang adanya kesempatan yang sama untuk mendapat promosi jabatan dan tidak sesuainya gaji dengan beban pekerjaan menjadi salah satu faktor ketidakpuasan pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan, agar penelitian ini membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlunya pembatasan masalah berdasarkan pembahasan diatas.

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini di tujukan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

3. Penelitian ini membahas tema kajian meliputi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
4. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan perangkat *stastictical product and service solution* (SPSS) 23 for windows.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas serta sebagai sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia dan organisasi terutama dalam memberikan informasi terhadap pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini bagi perusahaan dapat menjadi wacana referensi bagi penentuan kebijakan-kebijakan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.