

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Direktorat Metrologi adalah institusi yang menangani kegiatan Metrologi Legal di bawah Direktorat Jenderal Perdagangan Dalam Negeri, Departemen Perdagangan. Kegiatan Metrologi Legal di Indonesia secara resmi dimulai sejak 1923 yaitu mulai diberlakukannya lagi Ordonansi Tera 1923, yang kemudian setelah mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir adalah Undang-Undang RI no.2 tahun 1981 tentang Metrologi Legal. Secara garis besar tugas pokok dan fungsi Direktorat Metrologi dan unit-unit metrologi di daerah adalah mengelola standar satuan ukuran, melaksanakan tera dan tera-ulang alat ukur takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP), melakukan pengawasan UTTP dan Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT) serta penyuluhan kemetrologian.

Indonesia menjadi anggota Organization Internationale de Metrologie Legale (OIML) sejak September 1960 dan menjadi anggota Asia Pacific Legal Metrology Forum (APLMF) sejak pembentukannya pada tahun 1994. Direktorat Metrologi merupakan salah satu pelaku pembangunan perdagangan yang berperan penting dalam melindungi kepentingan umum/masyarakat dalam hal jaminan kebenaran hasil pengukuran Mengharmonisasikan penyelenggaraan kegiatan metrologi legal, Meningkatkan jaminan hasil pengukuran, Mengoptimalkan penyelenggaraan pengawasan UTTP, Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT), dan penggunaan Sistem Satuan Internasional (SI) Mengoptimalkan peranan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional, UPT, dan UPTD dalam rangka meningkatkan pelayanan tera dan tera ulang UTTP.

Meningkatkan profesionalisme SDM Metrologi Legal untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima dan good governance Tujuan pembangunan metrologi legal periode 2010 – 2014 Peningkatan perlindungan terhadap konsumen dalam hal kebenaran hasil pengukuran dan pemberian kepastian hukum Sasaran pembangunan

Metrologi Legal periode 2010 – 2014 meningkatnya pelayanan dan pengawasan di bidang Metrologi Legal.

## **1.2 VISI dan MISI**

### **1.2.1 VISI**

Terwujudnya sistem metrologi legal yang efektif dan efisien guna meningkatkan daya saing barang dan jasa serta perlingungan produsen dan konsumen di era pasar global.

### **1.2.2 MISI**

- a. Mengembangkan sarana, kelembagaan dan pelayanan serta meningkatkan kerjasama kemetrologian
- b. Mengembangkan dan membina sarana dan prasarana standar ukuran dan laboratorium kemetrologian
- c. Mengembangkan dan meningkatkan sarana dan prasarana teknik kemetrologian
- d. Mengembangkan dan meningkatkan jumlah dan mutu SDM kemetrologian berbasis kompetensi.

### **1.2.3 Logo dan Moto Perusahaan**

Logo perusahaan ini menggambarkan timbangan yang diberi beban yang telah terstandarisasi dalam posisi yang seimbang, melambangkan keadilan dan pengukuran yang mana hal tersebut merupakan misi dari Direktorat Metrologi.



Gambar 1. 1 Lambang Direktorat Metrologi

*Sumber* : Data profil Direktorat Metrologi

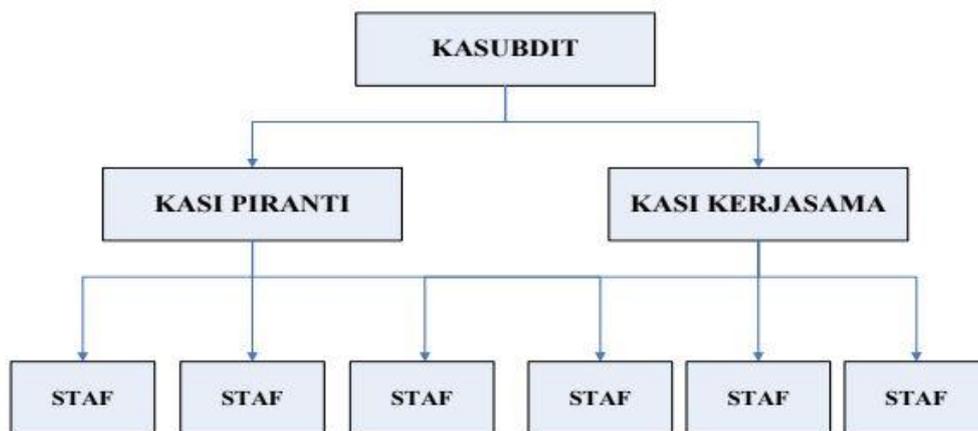
MOTTO :

Motto Direktorat yaitu “Bencana Prakarana Pralaya Kapradana” yang berarti “Mengurangi takaran / ukuran menghilangkan kepercayaan”

#### 1.2.4 Struktur Organisasi

Sebagaimana perusahaan Direktorat Metrologi dipimpin oleh Direktur Metrologi. Dalam melaksanakan tugas, Direktur utama dibantu oleh kepala bagian tiap SUB Direktorat sarana dan kerjasama Kemetrolagian, yang memantau tugas seksi kerjasama dan kemetrolagian.

Untuk mengetahui lebih lanjut bagian struktur organisasi dari seksi kerjasama Kemetrolagian dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Direktorat Metrologi

*Sumber : Data profil Direktorat Metrologi*

#### 1.2.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Bagian SKK (Seksi Kerjasama Kemetrologi) yang bertugas mengatur seluruh kerjasama-kerjasama baik didalam negeri maupun luar negeri di Direktorat Metrologi.

a. Kasubdit

Merupakan kepala bagian Seksi Kerjasama Kemetrolagian. Yang mengatur seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di bagian SKK

b. Kasi Piranti

Merupakan kepala seksi yang membantu kinerja kasubdit dalam mengatur kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh bagian SKK

c. Kasi Kerjasama

Merupakan kepala seksi yang membantu mengatur seluruh kegiatan yang dilaksanakan dalam SKK

d. Staf

Bagian staf ini salah satunya yaitu staf absensi yang bertugas untuk mengabsen karyawan-karyawan baik yang hadir maupun yang tidak hadir. Setelah itu staf Absensi memberikan seluruh data absensi karyawan untuk diberikan kepada SUBAG TU

### **1.3 Latar Belakang Penelitian**

Direktorat Metrologi adalah institusi yang menangani kegiatan Metrologi Legal di bawah Direktorat Jenderal Perdagangan Dalam Negeri, Departemen Perdagangan. Kegiatan Metrologi Legal di Indonesia secara resmi dimulai sejak 1923 yaitu mulai diberlakukannya lagi Ordonansi Tera 1923, yang kemudian setelah mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir adalah Undang-Undang RI no.2 tahun 1981 tentang Metrologi Legal. Secara garis besar tugas pokok dan fungsi Direktorat Metrologi dan unit-unit metrologi di daerah adalah mengelola standar satuan ukuran, melaksanakan tera dan tera-ulang alat ukur takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP), melakukan pengawasan UTTP dan Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT) serta penyuluhan kemetrologian.

Hasibuan (2019:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari pada manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja.

Sebuah instansi dapat dikatakan maju jika di dalam instansi tersebut terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai. Seorang pegawai merupakan penopang dari suatu lingkup instansi yang mana pegawai yang dipekerjakan mampu untuk berkontribusi dalam memajukan instansinya. SDM berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam suatu instansi. Suatu instansi pasti memiliki sebuah tuntutan dalam menghasilkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok. Tolok ukur sebuah kinerja yang baik dapat diukur berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam instansi tersebut. Dalam

meningkatkan kinerja yang baik harus disertai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai bagian penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan

Salah satu upaya sebuah instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan disiplin dan kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. SDM merupakan aset terpenting dalam suatu instansi sebagai penggerak utama jalannya suatu kegiatan. Suatu instansi harus dapat memelihara dan mempersiapkan SDM yang memiliki nilai unggul dan kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilannya. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan agar tujuan yang diharapkan instansi dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013:732). Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013:67)

Pada kenyataannya banyak faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kurangnya penghargaan dari perusahaan kepada pegawai.

Penulis di sini melakukan pra survey karena adanya keterbatasan data dan informasi untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan di Direktorat Metrologi, penulis mencoba menyebarkan pra kuesioner terkait kinerja karyawan sebagai berikut:

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden			Jumlah Responden
			S (%)	TS (%)	N (%)	
1	Kinerja Karyawan	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan yang lain	23,3%	56,6%	20%	30
2		Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya se efektif mungkin	16,6%	60%	16,6%	
3		Saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	26,6%	53,3%	20%	

Tabel 1. 1 Hasil Pra Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan

*Sumber* : Survei olahan data peneliti 2021

Hasil dari prakuesioner di atas terkait dengan kinerja karyawan, 56,6% responden memiliki hubungan yang tidak baik dengan karyawan yang lain, lalu 60% responden yang selalu berusaha mengerjakan pekerjaan seefektif mungkin tidak baik atau masih menunda-nunda, 53,3% responden yang selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan juga masih belum baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang berhubungan dengan dimensi seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan menurut (Mangkunegara, 2011:117). Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran *relative* sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja disuatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian di ikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat akhir. Lalu untuk mengetahui bagaimana kondisi kepuasan kerja di Direktorat Metrologi, penulis mencoba menyebarkan pra kuesioner terkait kepuasan kerja sebagai berikut :

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden			Jumlah Responden
			S (%)	TS (%)	N (%)	
1	Kepuasan Kerja	Saya senang dengan kerjaan yang diberikan	10%	70%	20%	30
2		Saya merasa nyaman saat bekerja di kantor	13,3%	73,3%	13,3%	
3		Atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap dengan kerjaan yang diberikan	23,3%	60%	16,6%	

Tabel 1. 2 Hasil Pra Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja

*Sumber* : Survei olahan data peneliti 2021

Hasil dari prakuesioner di atas terkait dengan kepuasan kerja, 36% responden merasa tidak senang dengan kerjaan yang diberikan kepada mereka, 43% respondenpun merasa tidak saat menyelesaikan pekerjaanya dikantor sudah baik, 26% responden merasa atasannya tidak selalu memberikan dukungan kepada karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus terapkan dan dijalankan oleh setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan menerapkan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012:198). Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan fasilitas atau peralatan kantor dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Lalu untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja di Direktorat Metrologi, penulis mencoba menyebarkan pra kuesioner terkait disiplin kerja sebagai berikut :

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden			Jumlah Responden
			S (%)	TS (%)	N (%)	
1	Kepuasan Kerja	Saya senang dengan kerjaan yang diberikan	23,3%	56,6%	20%	30
2		Saya merasa nyaman saat bekerja di kantor	26,6%	56,6%	16,6%	
3		Atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap dengan kerjaan yang diberikan	23,3%	60%	16,6%	

Tabel 1. 3 Hasil Pra Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja

*Sumber* : Survei olahan data peneliti 2021

Hasil dari prakuesioner di atas terkait dengan disiplin kerja, 30% responden selalu datang tidak tepat waktu untuk datang ke tempat kerja, 33% responden pun tidak mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan, 40% responden tidak selalu memeriksa kembali kerjaan yang telah dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dibahas dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Metrologi”**

#### 1.4 Rumusan Masalah

- Bagaimana tingkat disiplin kerja pada Direktorat Metrologi?
- Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada Direktorat Metrologi?
- Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi?
- Pengaruh tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi?
- Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi?
- Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada Direktorat Metrologi
- Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada Direktorat Metrologi
- Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi

- d. Untuk mengetahui pengaruh tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi
- e. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi
- f. Untuk mengetahui disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Metrologi

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian terbagi menjadi dua aspek yaitu:

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi salah satu referensi atau sumber informasi untuk peneliti selanjutnya yang tentunya berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan juga bisa menambah ilmu atau wawasan yang bermanfaat.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, terkhusus di bidang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif serta bermanfaat bagi kantor Direktorat Metrologi agar dapat meningkatnya kepuasan dan disiplin untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa yang akan datang nanti

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Terdapat beberapa ruang lingkup yang akan dilakukan penulis sebagai berikut:

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi Penelitian : Perusahaan Direktorat Metrologi

Alamat : Jl. Pasteur No.27, RT.02, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung Jawa Barat 40171.

Website : <https://metrologi.kemendag.go.id/>

Telepon : (022) 4203597

Objek Penelitian : Karyawan Direktorat Metrologi

### **1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Januari 2022

### **1.8 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian, maka penulis menyusun sistematika penulisan ini sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pada perusahaan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan teori tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan topik dan variabel penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.