

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam organisasi. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar pedoman bagi yang berkepentingan dalam melaksanakan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip

pemerintahan yang baik *Good Governance*, maka pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai pasal 30 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintahan mengenai disiplin PNS yang mana telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang peraturan disiplin pegawai.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai ini antara lain membuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk membina pegawai agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang terpenting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor kedisiplinan mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dilihat secara real, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan

tugas sehari-hari para pegawai. Seseorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetapi bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Kedisiplinan dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya. Begitupun yang terjadi pada Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung pencapaian kinerja yang diharapkan belum maksimal mengingat kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota

Bandung. peneliti menemukan permasalahan tentang kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator:

1. *Quality of work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari mutu kerja yang kurang serta kurang ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai dan belum terlihat perbaikan yang signifikan dalam peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Terlihat dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang tidak secara maksimal seperti terhambatnya pengelolaan administrasi umum contohnya penyusunan berkas yang kurang teliti. Hal tersebut mengakibatkan penumpukan berkas-berkas dari data setiap pegawai yang menggunakan cukup banyak tempat, terlebih lagi bagian kepegawaian terkadang mengalami kesulitan dalam mencari suatu berkas yang dibutuhkan dari pegawai akan cukup menghabiskan waktu yang tidak sebentar.

2. *Promptness* (Ketetapan Waktu),

Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung datang terlambat jam kerja yang seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang pukul 08.20 dan pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menghadapinya dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai rendah.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan masih rendahnya kedisiplinan pegawai dengan indikator:

1. Kurangnya pengawasan terhadap bawahannya.

Kurangnya waskat (pengawasan melekat) oleh pimpinan terhadap pegawainya. Contoh: pegawai masih terlihat jarang bekerja yang seharusnya jam kerjanya dan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya

2. Kurangnya balas jasa

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung tidak memberikan adanya berupa pujian atau pengharagaan (reward) kepada para pegawai yang datang tepat waktu atau tidak terlambat dan membuat para pegawai berpikir sama saja apabila terlambat atau datang tepat waktu tidak ada perlakuan lebih ataupun balas jasa yang dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kedisiplinan dengan kinerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul :

**“HUBUNGAN KEDISIPLINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA BANDUNG”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan berikut :

1. Bagaimana hubungan kedisiplinan dengan kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
2. Faktor apa yang menghambat kedisiplinan hubungannya kinerja Pegawai pada Sub Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
3. Bagaimana upaya mengatasi masalah kedisiplinan hubungannya dengan kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?

## **C. Tujuan dan Kegunaan penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menemukan data dan Informasi tentang Hubungan Kedisiplinan dengan kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
- b. Mengembangkan data dan informasi mengenai hubungan kedisiplinan dengan kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
- c. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tentang hubungan kedisiplinan dengan kinerja

pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### a) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya, khususnya mengenai hubungan kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

### b) Kegunaan praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran yang bermanfaat mengenai hubungan kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

## **D. Kerangka Pemikiran**

Landasan teoritis di kerangka pemikiran ini, peneliti mengemukakan pengertian dari para ahli, pendapat para ahli yang di ambil ini teorinya tidak diragukan lagi kebenarannya. Dari itu peneliti mengemukakan teori kedisiplinan dari **Hasibuan (2007;194)** mengemukakan, bahwa kedisiplinan adalah: “pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya

dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”

Kemudian **Hasibuan (2007-194)** mengemukakan indikator- indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pimpinan selau berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. seseorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2001:67), yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2009:53)**, definisi kinerja individu yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang mengikat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi



oorganisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Adapun aspek-aspeknya yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seorang menurut Mitchell (**Sedarmayanti, 2009:51**), yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketetapan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Copability* (kemampuan)
5. *Communucation* (komunikasi).

Demikian kinerja merupakan sebuah aspek sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sehingga segala kegiatan dapat terarah. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peneliti menyatakan ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang dapat melalui pengertian dari keduanya yang saling berkaitan, yakni sebagai berikut:

Menurut **Hasibuan (2007:194)** memberikan pendapatnya mengenai disiplin kerja yakni sebagai berikut:

**Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.**

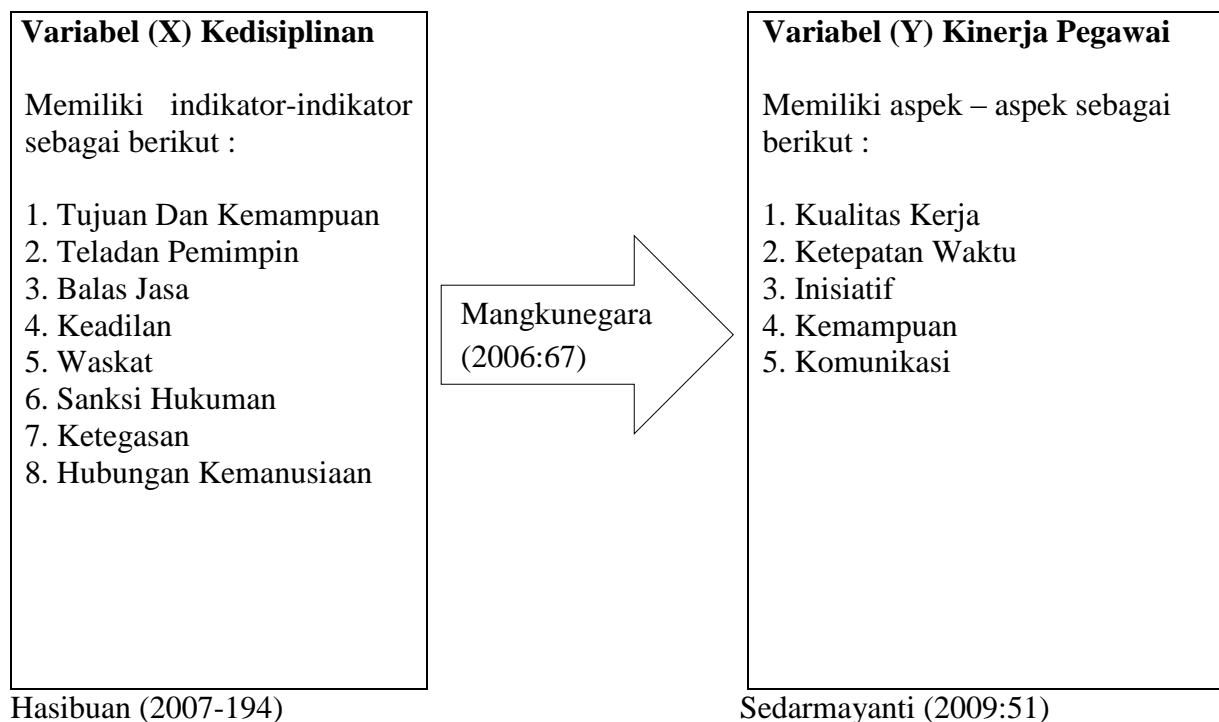
Menurut **Mangkunegara (2006:67)** menguraikan bahwa:

**Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Untuk mempelajari hubungan dengan kinerja, peneliti kemukakan model pendekatan sistem hubungan kedisiplinan dengan kinerja pegawai, seperti pada gambar :

**Gambar 1.1**

**Model Kerangka Pikir Penelitian**

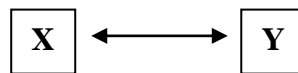


### E. Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas. Maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

**“Terdapat Hubungan Antara Kedisiplinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung”.**

- a.  $H_0 : \rho_s < 0$  = artinya tidak adanya hubungan antara Kedisiplinan (X) dengan kinerja pegawai (Y).
- b.  $H_0 : \rho_s > 0$  = artinya ada hubungan antara Kedisiplinan (X) dengan kinerja pegawai (Y).
- c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



**GAMBAR 1.2**

**Paradigma Penelitian Kedisiplinan Dengan Kinerja Pegawai**

**Keterangan gambar :**

X = Variabel kedisiplinan

Y = Variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kedisiplinan (X) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan-peraturan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja (output) pegawai sub bagian umum dan kepegawaian badan perencanaan pembangunan daerah kota bandung dalam suatu aktivitas tertentu yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

## **F. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti dengan mengambil lokasi di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung Jl. Tamansari No. 76 Kota Bandung

### **2. Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai pada tanggal 15 Desember 2015 sampai dengan 18 Desember 2015 sebagaimana terlihat pada gambar.