**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**I.1 Latar Belakang Penelitian**

Kedisiplinan sebagai suatu kehendak dan kesedian pegawai untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik perlu diterapkan oleh seorang pegawai agar pegawai mau bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan kinerja yang baik sedangkan kinerja pegawai yang baik dilandasi mutu dan keterampilan yang tinggi akan menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Hal ini menunjukan kinerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Usaha menegakan kedisiplinan pegawai perlu dilakukan untuk menciptakan kinerja yang baik, kinerja pegawai yang baik merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan, kelancaran pembangunan dan mendorong tingkat keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuannnya. Kinerja pegawai yang baik dilandasi dengan keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik, efektif dan menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari pegawai tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting, tanpa kedisiplin pegawai yang tinggi, pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, banyak terjadi penumpukan pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu didalam bekerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung merupakan Instansi Pelaksana Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bandung yang dipimpin oleh Kepala Dinas harus mencapai akuntabilitas instansi Pemerintahan yang baik selaku unsur pembantu pimpinan, dan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja, pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi dinas tenaga kerja dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan urusan ketenaga kerjaan yang sebaik-sebaiknya, karena tidak menutup kemungkinan dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal tersebut terjadi maka akan sulit bagi organisasi mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dalam melaksanakan kebijakan Bupati Kabupaten Bandung bidang Ketenagakerjaan tersebut tidak terlepas dari pegawainya yang menjadi pelaksana teknis dari kebijakan tersebut. Dengan peranan itu, kedudukan pegawai sebagai aparat negara merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ternyata kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih rendah.

Contoh : pada ketatausahaan dinas dalam pembuatan surat-surat pertanggung jawaban (SPJ) teknologi tepat guna, masih banyak para pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.

1. Inisiatif pegawai kurang dapat mengembangkan pikiran dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Contoh : masih rendah inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas yang selalu menunda-nunda pekerjaan, sering terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan penumpukan pekerjaan seperti dalam pembuatan surat-surat pertanggung jawaban hasil (SPJ) teknologi tepat guna.

Berdasarkan permasalahan diatas, kinerja pegawai yang masih rendah diduga disebabkan salah satunya oleh kedisiplinan pegawai yang tidak sesuai dengan indikator sebagai berikut :

1. Sanksi hukuman kurang ditegakan oleh Kepala Dinas pada pegawai yang melanggar kedisiplinan.

Contoh : Tidak ada tindakan tegas terhadap bawahan yang terlambat datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, seharusnya sudah datang pada pukul 07.15 tetapi kebanyakan datang pada pukul 08.00 dan ketika pulang seharusnya pulang jam 16.00 tetapi jam 15.00 sudah pulang dengan alasan yang tidak jelas.

1. Kepala Dinas kurang memberikan Waskat ( pengawasan melekat ). Hal ini terlihat dari tidak adanya evaluasi dari Kepala Dinas terhadap hasil kerja pegawainya.

Contoh : Tidak ada evaluasi terhadap pegawai yang terlambat membuat surat laporan pertanggung jawaban kegiatan (SPJ) teknologi tepat guna.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan Skripsi yang peneliti ajukan sebagai berikut :

**“PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG”.**

**I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, peneliti mengidentifikasikan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung?
3. Usaha- usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan- hambatan yang timbul dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung?

**I.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi diatas penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

**I.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang bagaimana Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung.
3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung.

**I.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bandung.

**I.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan sasaran dalam latar belakang peneliian tersebut, untuk membahas masalah dan pemecahannya diperlukan kerangka pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Kaitan dengan penyusunan bahan Skripsi mengenai Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, peneliti akan mengemukakan landasan teori menurut para ahli yang mengemukakan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian guna mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran, yaitu berupa teori dari pendapat para ahli.

Pengertian kedisiplinan menurut **Hasibuan ( 1990 : 212 )** adalah **“kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, menurut **Hasibuan (1990 : 214)**, antara lain :

1. **Tujuan dan kemampuan**
2. **Teladan pimpinan**
3. **Balas jasa**
4. **Keadilan**
5. **Pengawasan melekat (waskat)**
6. **Sanksi hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan kemanusian**

Peneliti akan mengemukakan definisi kinerja pegawai menurut **August W. Smith** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001: 50)** menyebutkan bahwa **kinerja pegawai adalah *output drive from processes*, *human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan Hasil atau keluaran dari suatu Proses.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorangmenurut **Mitchell (1978 : 343)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001: 51)** yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja (*Quality of work)***
2. **Ketepatan waktu (*Promptness)***
3. **Inisiatif *(Initiative)***
4. **Kemampuan (*Capability)***
5. **Komunikasi (*Communication*)**

Kedisiplinan Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih belum berjalan dengan baik, dimana masih ada saja pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain, selain itu juga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan dan masih terdapat pegawai yang kesiangan dan pulang lebih awal. Hal ini menjadikan kinerja yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung menjadi tidak maksimal. Penerapan Kedisiplinan yang dapat dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melaksanakan prosedur-prosedur pelaksanaan kerja, menjalankan pekerjaan sesuai dengan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja, dan apabila ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kedisiplinan yang telah ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung akan mendapatkan *punishment* (hukuman) sesuai pelangggaran yang dilakukan, dengan cara demikian maka diharapkan para pegawai akan lebih disiplin lagi didalam bekerja.

**Hasibuan ( 1990: 212 )** menyebutkan :

**Kedisiplinan adalah suatu fungsi operatif yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.**

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Jika kedisiplinan pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika kedisiplinan kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, dikatakan sebagai faktor yang penting karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai diadalam organisasi.

Dari pemikiran para pakar diatas peneliti mengidentifikasi bahwa kedisiplinan yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki pegawai.

**I.5** **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis kerja, sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung”.**

Hipotesis Statistik

1. Tidak ada Pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Ada Pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bandung.

Berikut Peneliti uraikan Paradigma Pengaruhnya :



ρY

Pyx

X

Y

**Gambar I.1**

**Paradigma pengaruh**

Keterangan Gambar :

X : Variabel Kedisiplinan

Y : Variabel Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

**έ** : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel Kedisiplinan.

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Kedisiplinan (X) adalah kesadaran dan kesedian Pegawai dinas menaati semua peraturan-peraturan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun karakteristik yang mempengaruhi Kedisiplinan yang menjadi alat ukur kedisiplinan :
2. Tujuan dan kemampuan
3. Teladan pimpinan
4. Balas jasa
5. Keadilan
6. Pengawasan melekat ( Waskat )
7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan
9. Hubungan kemanusian
10. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja (output) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam suatu aktivitas tertentu yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Adapun karakteristik kinerja pegawai yang menjadi alat ukur kinerja pegawai:
11. Kualitas kerja (*Quality of work)*
12. Ketepatan waktu (*Promptness)*
13. Inisiatif (*Initiative)*
14. Kemampuan (*Capability)*
15. Komunikasi (*Communication)*

**I.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**I.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang beralamat di Jalan Raya Soreang Km. 17. Tlp. ( 022 ) 5891580 Soreang 40912.

**I.6.2 Lamanya Penelitian**

Pelaksanaan Penelitian di laksanakan dari Bulan Januari 2015 sampai dengan Juni 2015. Jadual kegiatan penelitian akan peneliti uraikan pada Gambar Penelitian dibawah ini. Jadual kegiatan penelitian akan peneliti uraikan pada Gambar Penelitian dibawah ini.