# BAB I

# P E N D A H U L U A N

## Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan alat atau wadah untuk melakukan interaksi orang-orang dalam melakukan kegiatan antara satu dengan yang lainnya dengan tujuan untuk melakukan berbagai aktivitas dalam mengembangkan kemampuan dirinya sesuai dengan posisinya. Dalam melaksanakan aktivitas tersebut setiap orang akan berusaha menunjukkan kemampuannya sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya bagi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Melalui organisasi, manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan agar mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan baku menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar tercapai tujuan secara optimal.

Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di didalamnya. Kedudukan dan peranan orang dalam organisasi merupakan unsur yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sebab itu, di dalam aktivitasnya memerlukan kerjasama dan harus saling pengertian antara atasan dan bawahan untuk mencapai tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Kebersamaan dalam organisasi menjadi kekuatan yang strategis agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan kemampuan manusia di dalam organisasi dalam memahami dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh organisasi, baik material maupun tindakan disiplin kerja dari pegawai. Disiplin kerja di maksud tindakan yang dilakukan pegawai dalam segala hal dengan tidak melanggar aturan. Siagian (1999: 305) mengemukakan bahwa **“Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.**  Bahkan dengan optimal dan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsisten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tecapainya sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) bahwa **“kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”**. Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki nilai dan mutu sesuai dengan standar baku yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi pertumbuhan organisasi untuk berkembang dan maju mencapai sasaran utama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan termasuk pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 474 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok, dan Fungsi Satuan Organisasi pada Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung, Sekretariat Badan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah lingkup kesekretariatan. Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya membawahi: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan Sub Bagian Keuangan dan Program.

Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja mengalami berbagai hambatan dalam melakukan tugasnya, mengingat kemampuan pegawai dalam menterjemahkan perintah atasan sering salah pengertian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut tidak berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian awal, ditemukan masalah rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja Rendah. Contohnya: pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, pelaksanaan pengembangan pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung masih belum sesuai dengan kapasitas target pekerjaan, seharusnya dalam 1 bulan bisa di proses 200 ajuan, namun pada kenyataannya hanya 150 ajuan.
2. Penggunaan Waktu Kerja Rendah*.* Contohnya: pada Sub Bagian Keuangan dan Program, pelaporan pelaksaan program sering mengalami keterlambatan, berdasarkan SOP laporan program diklat 1 bulan setelah pelaksanaan, namun pada kenyataannya baru selesai 2-3 bulan setelah pelaksanaan.

Tabel 1

Laporan Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kegiatan** | **Target** | **Realisasi** | **Keterangan** |
| 1. | Pengajuan pengembangan pegawai | 200 ajuan per bulan | 150 ajuan per bulan | Jumlah hasil kerja belum sesuai |
| 2. | Laporan program | 1 bulan | 2-3 bulan | Mengalami keterlambatan. |

Sumber: Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Disiplin Kerja belum berjalan secara efektif oleh pimpinan Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul: **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA BANDUNG.**

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu Kinerja Pegawai rendah diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Disiplin Kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.
2. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja yang ditentukan faktor-faktor Disiplin Kerja: faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan; faktor Petunjuk yang singkat; faktor Kesadaran pada tugas; faktor Perlakuan adil; dan faktor Keinsyafan pada Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.
2. Mengembangkan faktor-faktor Disiplin Kerja dan Faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis Disiplin Kerja dalam memecahkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

### Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.