

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui suatu sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Aparatur Sipil Negara merupakan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Kedisiplinan dalam organisasi merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kedisiplinan merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Pelaksanaan setiap pekerjaan diperlukan kedisiplinan yang baik untuk mencapai kinerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Maksimalnya kinerja ditunjang oleh disiplin kerja pegawainya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahannya. Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian peninjauan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sumedang peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai rendah. Hal ini dapat terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari mutu kerja yang kurang serta kurang ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang tidak dijalankan secara maksimal seperti terhambatnya pengelolaan administrasi umum contohnya dalam memasukan data absensi pegawai yang dibiarkan menumpuk.
2. Ketepatan waktu, yaitu pegawai kurang memperhatikan ketepatan. Seperti masih terlihat pegawai yang tidak dapat menggunakan waktu dengan maksimal, seperti terlambat masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Berdasarkan absen laporan harian pegawai, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang .

Berdasarkan masalah diatas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya Waskat (Pengawasan Melekat) kepada bawahan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang terhadap pegawainya. Contohnya kurang aktif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut terlihat dari kurangnya arahan, pengawasan yang diberikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.
2. Sanksi hukuman kurang ditegakkan oleh kepala badan pada pegawai yang melanggar kedisiplinan. Contohnya, tidak ada tindakan tegas terhadap bawahan yang terlambat datang ke kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang, seharusnya datang pada jam 08.00 kebanyakan datang jam 08.30 tau bahkan 09.00 dan ketika pulang seharusnya jam 16.00 tetapi jam 15.00 sudah pulang .

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI di
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUMEDANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
2. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam permasalahan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
3. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
- b. Memperoleh data dan informasi mengenai hambatan yang dihadapi dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
- c. Menemukan usaha dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya khususnya mengenai Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

1.4 Kerangka Pemikiran

Penyusunan skripsi ini, peneliti mengacu kepada pendapat beberapa para ahli. Mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoman sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas.

Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh manajer, pimpinan dari masing-masing instansi. Menurut **Hasibuan (2012;193)** mengemukakan, bahwa kedisiplinan adalah: **“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”**

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan, bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketetapan peraturan, tata tertib, norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian **Hasibuan (2012;193)** mengemukakan indikator- indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. **Tujuan dan kemampuan**, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. **Teladan pemimpin**, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. **Balas jasa**, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberika kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.
4. **Keadilan**, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya.
5. **Waskat**, (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. **Sanksi Hukuman**, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. **Ketegasan**, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. **Hubungan Kemanusiaan**, yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut **Sedarmayanti (2009;53)**, definisi kinerja yaitu sebagai berikut:

“Kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya, kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai”.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, **Mitchel** dalam buku **Sedarmyanti (2009;51)**, mengemukakan aspek-aspek kinerja yaitu, sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja (*Quality of Work*)**
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. **Ketepatan Waktu (*Promptness*)**
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. **Inisiatif (*Initiative*)**
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. **Kemampuan (*Capability*)**
Diantara beberapa faktor yang memepengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. **Komunikasi (*Communication*)**

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

1.5 **Hipotesis**

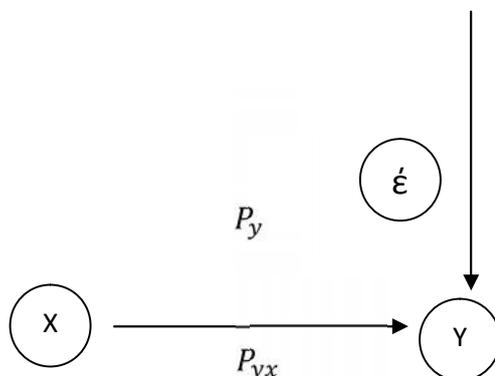
Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :**“Adanya pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.”**

Hipotesis diatas masih bersifat substantif dan verbal maka harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik. **Hipotesis statistik :**

$H_0 : \rho_s = 0$ kedisiplinan : kinerja = 0, kedisiplinan (X) kinerja (Y) artinya tidak adanya perubahan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.

$H_1 : \rho_s \neq 0$ kedisiplinan : kinerja $\neq 0$, kedisiplinan (X) kinerja (Y) artinya adanya perubahan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :



Gambar 1.1

Paradigma Pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja (Y)

Keterangan gambar :

- X : Kedisiplinan
 Y : Kinerja
 : Variabel lain diluar kedisiplinan yang tidak diukur yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja.

a. Definisi Operasional

Menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti maka peneliti merumuskan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh menunjukkan seberapa besar keterkaitan kedisiplinan dengan kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
2. Kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketetapan peraturan, tata tertib, norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. Alamat Jalan Empang No. 1 Telp. (0261) 201334 *Fax.* (0261) 202540 sumedang 45311, humasbkppsumedan2@gmail.com. Bkd.sumedangkab.go.id.

1.6.2 Waktu Penelitian

Lama penelitian, yaitu dilaksanakan selama Bulan Januari s.d juni 2017, untuk lebih jelas ada dalam jadual penelitian pada Tabel 1.1 :

