

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, suatu organisasi sering kali berhadapan dengan berbagai macam masalah, kendala, dan keterbatasan yang menyebabkan gagal, kurang berhasil atau bahkan bubar. Organisasi saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat, setelah di berlakukannya Otonomi Daerah banyak bermunculannya peraturan-peraturan baru. Agar Lembaga dapat bersaing, sangat perlu pengelolaan organisasi terutama pada faktor manusia, yaitu pegawai merupakan faktor penggerak utama dalam kegiatan organisasi.

Pemberlakuan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan revisi dari undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah di daerah merupakan upaya politis yang sangat dibutuhkan dalam era globalisasi dan demokrasi apalagi jika dikaitkan dengan tantangan masa depan memasuki kerjasama regional dan perubahan pola informasi global. Kebutuhan informasi perlu dalam kegiatan operasional pemerintah, dimana tidak hanya dibutuhkan oleh pimpinan saja, tetapi pada pegawai, agar dapat bekerja secara profesional jika mendapat informasi yang jelas sehingga terjalin sebuah komunikasi. Pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang

berlaku di lembaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu keharusan bagi pimpinan dalam menggerakkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi Sinungan (1997:135) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan”.

Kondisi organisasi Kecamatan di Kota Bandung perlu adanya sinergis antara pegawai dengan pimpinan yang terlibat didalamnya melalui Disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya di organisasi tersebut serta adanya dorongan dari pimpinan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan pelayanan terhadap publik yang optimal. Keberhasilan organisasi Kecamatan dalam memenuhi tugas pokok di atas, pada dasarnya tidak dapat mengenyampingkan peran dan fungsi pegawainya, efektif tidaknya pelaksanaan program organisasi tersebut. Pentingnya Disiplin kerja memegang peran sangat besar dalam menentukan level kinerja. Begitu pula komunikasi yang dijalin antara pegawai dan pimpinan, merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

Kinerja pegawai dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tersebut menggambarkan bahwa pegawai merupakan gambaran secara kualitas mengenai hasil pekerjaan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan pimpinan bagi kepentingan lembaga. Kinerja pegawai dapat meningkat bila ada kerjasama antara pegawai dengan pimpinan.

Meningkatnya kinerja pegawai dikarenakan adanya Disiplin kerja pegawai yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Hal ini akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan dari pimpinan.

Kinerja pegawai akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi atau Lembaga, dalam hal ini Disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan Disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan para pegawainya. Apabila pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini dihubungkan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, maka pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi. Disiplin kerja dimaksud mengatur tingkah laku Pegawai sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya.

Adapun hal-hal yang menyebabkannya antara lain lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, komunikasi dari pimpinan yang tidak berjalan dengan lancar, kecilnya upah, dan lain sebagainya.

Kondisi kinerja pegawai Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung pada saat ini masih rendah, padahal instansi tersebut merupakan kepanjangan dari pemerintahan Kota Bandung yang mempunyai tugas untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional agar pelayanan terlaksana dengan baik serta dapat menciptakan iklim yang kondusif dan mampu berorganisasi secara benar sesuai dengan aturan yang berlaku. Kenyataan yang ada kinerja pegawai belum efektif berjalan di Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan peneliti pada Kecamatan Cibeunying Kidul ditemukan indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai rendah meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja masih rendah. Contohnya pada pembuatan laporan tidak sesuai dengan yang ada.
2. Keandalan pegawai rendah, sehingga pelaksanaan kerja pegawai kurang sesuai harapan. contohnya Pegawai kurang memiliki kreativitas terlihat dalam mengerjakan tugas masih selalu menunggu perintah dari pimpinan sehingga pekerjaan sering terlambat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diduga belum dijalankannya Disiplin kerja secara optimal, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul : “**Analisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung**”

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu kinerja pegawai rendah diduga penyebabnya adalah belum dijalankannya prinsip-prinsip Disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut diidentifikasi pernyataan masalah (*Problem question*) sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.
2. Berapa besar Pengaruh Disiplin kerja melalui dimensi sikap mental, sesuai dengan aturan, dan sikap perilaku terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah maka tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep tentang prinsip Disiplin kerja dan konsep Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

3. Menerapkan konsep secara teoritis mengenai prinsip Disiplin kerja dalam memecahkan masalah Kinerja pegawai Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis diharapkan dapat mengembangkan khasanah Disiplin kerja ilmu Administrasi Negara, khususnya menyangkut Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung
2. Kegunaan praktis hasil penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai Disiplin kerja dalam memecahkan kinerja pegawai Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung