

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karna dapat mengolah, menganalisis, dan mengerakan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi karna pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, termasuk pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang. Instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan

produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.. Adapun visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang adalah “terwujudnya aparatur pemerintah kabupaten serang yang berkualitas, profesional dan amanah”. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang didukung oleh 29 personil yang terdiri dari 1 orang Kepala Badan dibantu oleh 1 orang Sekretaris membawahi 3 orang Kasubag dan 3 orang Kepala Bidang masing-masing membawahi 2 orang Kasubid serta didukung oleh 15 orang Pelaksana dan 3 orang tenaga kerja kontrak.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut **Mangkunegara (2014:09)** kinerja pegawai yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para

pegawaiannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Pegawai harus mempunyai kesadaran bahwa disiplin kerja salah satu bentuk tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu. Disiplin Kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang karena dengan disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam instansi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai unsur aparatur Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Negara Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Menurut **Malayu (2013:193)**, Disiplin Kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas

paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan adanya disiplin yang ditamamkan diharapkan setiap pegawai memiliki kinerja yang baik agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam suatu instansi sehingga tercapainya tujuan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang mempunyai tugas yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan pada keputusan Bupati Serang Nomor 83 Tahun 2004 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian. Dengan fungsi sebagai perencanaan, penyelenggaraan, pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan Aparatur Negeri Sipil, kesejahteraan Aparatur, status hukum Aparatur dan pensiun serta melayani administrasi kepegawaian. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan oenuh dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada peninjauan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang menemukan beberapa masalah dalam kinerja pegawai di bidang program dan evaluasi yang belum optimal, sebagai berikut :

1. Pekerjaan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, yaitu paling lambat 30hari. Hal terjadi dalam membuat laporan anggaran program Diklat, pengembangan karir, mutasi dan kesekretariatan dilaksanakan oleh pegawai bidang program dan evaluasi.
2. pegawai bidang pengembangan karir kurang memiliki kesadaran akan waktu masuk kantor, hal ini terlihat dari masuk jam kerja pada pukul 07.30 namun masih ada yang sering terlambat.

Berdasarkan permasalahan diatas, masalah tersebut di duga oleh adanya sebagai berikut :

1. Kurang tanggung pegawai terhadap pelaksanaan tugas laporan anggaran program Diklat, pengembangan karir, mutasi pegawai dan kesekretariatan pada bidang program dan evaluasi.
2. Rendahnya manajemen waktu pegawai bidang pengembangan karir yaitu terlambat masuk jam kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terkait dengan masalah yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang menjadi fokus dalam kajian penelitian ini untuk memperoleh permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten serang.
2. Adakah hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten serang.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah dalam mengatasi hambatan-hambatan kinerja pegawai.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Menemukan data dan informasi mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.
3. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.

1.3.2 Kegunaan penelitian

1. Kegunaan teoritis, untuk mengembangkan wawasan ilmu administrasi negara. Khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten serang dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan pemikiran yang mengenai masalah yang menyangkut kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.

1.4 Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam menyusun usulan penelitian, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak

diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Menurut **Rivai (2004:444)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut **Rivai (2008:444)** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** terdapat komponen-komponen disiplin kerja, yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi komponen yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dengan adanya komponen-komponen disiplin kerja pegawai akan sadar akan tugasnya dan bersedia menaati peraturan instansi.

Cara mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat ahli **Mangkunegara (2014:09)** kinerja pegawai yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut **Mitchel** dalam buku **Sedarmayanti (2001:51)** yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, 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. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

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. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi 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.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari **Hasibuan (2000:193)** “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja metode untuk memelihara keteraturan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan

waktu dan energi yang disebabkan kemalasan dan keterlambatan sehingga semua itu berpengaruh kepada pekerjaan yang dihasilkan pegawai dan suasana kerja dalam pencapaian kinerja.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan strukturnya merupakan rangkaian dua variable yang hendak diuji peneliti, maka peneliti mengemukakan hipotesisnya sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.
2. Terdapat hambatan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.
3. terdapat usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional, sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah menunjukan seberapa besar keterkaitan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.
2. Disiplin kerja adalah suatu keadaan pegawai dalam bersikap patuh terhadap aturan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang.

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja atas suatu tugas yang diberikan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang dan dilaksanakan untuk terciptanya tujuan.

$$H_0 : \rho_S = 0$$

$$H_1 : \rho_S \neq 0$$

1. $H_0 : \rho_S = 0$: disiplin kerja : Kinerja pegawai = 0, disiplin kerja (X)
Kinerja pegawai (Y) artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terdapat pengaruh.
2. $H_1 : \rho_S \neq 0$: disiplin kerja : Kinerja pegawai $\neq 0$, disiplin kerja (X)
Kinerja pegawai (Y) artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh.

1.6 Lokasi dan Lamanya penelitian

1.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serang Jl. Ustad Uzeir No. 1 Serang Telp. 0254-200341 Fax. 0254-200341.

1.6.2 Lamanya penelitian

Lamanya penelitian yaitu pada tahap penjajagan yang dilakukan pada tanggal 9 januari 2016 dan tahap penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2016.