**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi berisikan orang – orang yang mempunyai serangkain aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Organisasi yang didalamnya terdapat sekumpulan orang yang menjadi suatu kelompok di mana mereka ingin mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara bersama. Secara umum organisasi dapat di artikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari sekumpulan individu terhadap pembagian kerja kelompok dalam rangkan mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan secara sistematis dan struktural. Organisasi sebagai wadah/tempat orang – orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, empiris, terorganisir, terencana, terkendali dan terpimpin dalam memanfaatkan sumber daya yang di gunakan secara efektif dan efisen untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama – sama.

Organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh nilai – nilai yang ada dan harus dilaksanakan, dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Nilai yang dianut oleh setiap anggota akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan setiap tugasnya yang berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun faktor penunjang lainnya yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi itu sendiri adalah kedisiplinan dari para pegawai itu sendiri.

Kedisiplinan pegawai suatu faktor yang tidak dapat di abaikan begitu saja. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, pegawai tidak akan taat/patuh dan selalu mengabaikan perintah serta kurang tanggung jawab dengan jabatan yang dia pegang. Kedisiplinan pegawai perlu di pupuk dan di pelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas dan juga akan menimbulkan akibat – akibat yang buruk terhadap instansi, dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas bangsa.

Penerapan kedisiplinan dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa di sertai upaya yang di lakukan oleh organisasi atau pimpinan. kedisiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya.

Dalam kedisiplinan itu sendiri terdapat dimensi – dimensi dan indikator – indikator yang memiliki fungsi yang sangat penting. Di mana dimensi – dimensi tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan dan keberhasilan dari organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi menganggap kedisiplinan sebagai suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kedisiplinan dapat di lakukan dengan pelatihan di antaranya dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya suatu tujuan yang telah di tetapkan.

Kedisiplinan suatu organisasi di katakan baik, jika para pegawai mentaati peraturan – peraturan yang ada. Peraturan di perlukan untuk memberikan bimbingan dan disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, moral kerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka suatu organisasi akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan pun akan terhambat.

Kinerja dari pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga tersebut dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab. Tugas – tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah di tetapkan sebagai hasilnya akan di ketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu melihat dan mengetahui berbagai kelebihan dan kelemahan dari para pegawai. Hal ini diperlukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pegawai dalam bekerja dan dan minimnya kemampuan pegawai dalam bekerja. Sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan dari para pegawai itu sendiri.

Kinerja organisasi akan tercapai dengan baik dengan adanya kerjasama yang terjalin di antara para anggota organisasi. Dengan kerjasama para anggota organisasi tentunya dalam proses pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tetapi setiap hubungan kerja dan kerjasama itu melibatkan lebih dari satu orang dan memungkinkan akan menimbulkan permasalahan. Hal ini di sebabkan karena setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, begitu pula antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pegawai karena bagaimanapun juga hal tersebut menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang dapat melaksanakan dan menerapkan indikator – indikator dari kedisplinan itu dengan baik maka akan memudahkan bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan bisa menambah gairah kerja pada pegawai itu sendiri dalam organisasi. Begitu juga didalam organisasi pemerintahan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat yang di pimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas dan fungsi pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan perkebunan, meliputi produksi perkebunan, sumber daya perkebunan, pengembangan dan perlindungan perkebunan serta pengolahan, pemasaran dan usaha perkebunan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan di bentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terbagi dari 5 bidang dalam pembagian tugasnya masing – masing, yaitu Sekretariat, Bidang Produksi, Bidang Sumber Daya Perkebunan, Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan dan Bidang Pengolahan Pemasaran dan Usaha Perkebunan. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai unsur pelaksana dan bertanggung jawab atas mundur atau majunya hasil dari produktivas perkebunan Provinsi Jawa Barat mengemban tugas yang cukup berat dan penuh tantangan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik membahas kedisiplinan dan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat karena kedisiplinan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sangat penting untuk di terapkan, karena kedisiplinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik juga. Dalam kedisiplinan terdapat indikator – indikator yang bisa mendorong kinerja suatu pegawai seperti adanya tujuan dan kemampuan, waskat, sanksi hukuman, dan hubungan yang harmonis sehingga bisa memberikan dorongan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Hal inilah yang menunjukkan kedisiplinan memberikan dampak yang positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penjajagan yang di lakukan peneliti bahwa kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih rendah hal ini diperoleh berdasarkan hasil observasi peneliti lakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terlihat masih begitu rendah. Contoh : Rendahnya kualitas kerja pegawai pada Bidang Sekterariat dalam mengerjakan suatu urusan administrasi dinas dan laporan dinas dimana sering terjadinya ketidaksesuaian dengan apa yang di minta, dan penyelesaiannya dalam pengerjaannya butuh waktu yang lebih dari yang di minta (tidak tepat waktu).

1. *Promptness* (Ketetapan Waktu)

Sering terlihat pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terhadap ketetapan waktu yang masih rendah. Contoh : seharusnya mulai bekerja dari jam 08.00 sampai dengan jam16.00 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari jam 08.00 dan pulang kurang dari jam 16.00 dan tidak juga mengikuti rutinitas apel pagi. Selanjutnya para pegawai tersebut tidak langsung mengerjakan pekerjaannya, akan tetapi mereka cenderung santai, mengobrol sesama rekannya kerjanya sehingga tugas yang harusnya dapat selesai tepat pada waktunya menjadi terhambat dan terbengkalai.

Berdasarkan masalah mengenai kinerja pegawai yang masih rendah di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Permasalahan tersebut terjadi diduga oleh peneliti disebabkan belum sepenuhnya menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Adanya ketidak tepatan fungsi indikator tujuan dan kemampuan di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sehingga menyebabkan kemampuan yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan tugas yang di berikan kepadanya. Contohnya : Terlihat adanya Pegawai yang belum begitu maksimal dalam mengoperasionalkan komputer, membuat surat – surat Dinas, dan belum begitu baik dalam membuat laporan pekerjaan.

1. Sanksi Hukuman

Lemahnya sanksi – sanki hukuman yang di berikan kepada pegawai yang melanggar aturan – aturan pekerjaan, sehingga membuat para pegawai tidak takut untuk membuat pelanggaran – pelanggaran pekerjaan kedepannya. Contoh : Seringnya pegawai yang terlambat masuk kerja yang mana harusnya jam kerja masuk pada 08.00 tetapi pada kenyataan masih ada pegawai yang masuk lebih dari jam 08.00, ini di sebabkan lemahnya sanksi – sanki yang di berikan bagi pegawai yang terlambat masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagai mana di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
2. Apa saja faktor yang menjadi penghambat didalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
3. Apa saja usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak di capai dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai sebagai berikut :

1. Mengetahui data dan informasi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai faktor apa saja yang menjadi penghambat yang di hadapi dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Menerapkan informasi mengenai upaya – upaya untuk meningkatkan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin di peroleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan karena akan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Negara, terutama berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah. Selain itu juga bermanfaat untuk pengembangan studi Administrasi Negara.

1. Kegunaan Praktis

Yaitu di harapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada seluruh jajaran kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, di perlukan sajian teoritis untuk memecahkan masalah pada penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat di jadikan landasan teori, ahli dan pendapat para ahli yang kebenarannya tidak di ragukan sebagai landasan berpikir dalam mempermudah pemecahan masalah yang sedang di sorot. Dalam penelitian ini diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli adalah sebagai berikut :

Kedisiplinan dapat di artikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang di tentukan oleh pimpinan/manajer dari masing – masing instansi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku Hasibuan (2017:193) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketetapan peraturan, tata tertib, norma – norma sosial yang berlaku dengan rasa tanggung jawab.

Kemudian Hasibuan (2017:194) mengemukakan indikator – indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi, di antaranya :

1. **Tujuan dan Kemampuan**

ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

1. **Teladan Pimpinan**

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

1. **Balas Jasa** (gaji dan kesejahteraan)

Ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap perkerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

1. **Keadilan**

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

1. **Waskat** (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplin dalam organisasi. Dengan waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan di nilai objektif.

1. **Sanksi Hukuman**

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanki hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

1. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi perilaku kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap tindakan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan.

1. **Hubungan Kemanusian**

Hubungan kemanusian yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang karyawan di artikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:284) dalam bukunya Manajemn Sumber Daya Manusia, definisi kerja sebagai berikut :

**“Hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.**

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat di tafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya di pengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam berkerja, tetapi juga sangat di pengaruhi oleh semangat kerjanya. Adapun indikator – indikator Kinerja Pegawai menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2009:51) dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan aspek – aspek kinerja yaitu, sebagai berikut :

1. ***Quality of work* (Kualitas Kerja)**

Kualitas kerja yang di capai 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 tuntunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

1. ***Promptness* (Ketetapan Waktu)**

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan. Setiap pekerjaan di usahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

1. ***Initiative* (Inisiatif)**

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.

1. ***Capability* (Kemampuan)**

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat di intervensi atau di terapi melalui Pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.

1. ***Communication* (Komunikasi)**

Merupakan interaksi yang di lakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang di hadapi. 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. **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitan ini adalah sebagai berikut :

**“Ada Pengaruh Yang Signifikan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis di atas masih bersifat subtantif dan verbal maka harus di terjemahkan ke dalam hipotesis statistik, berikut ini :

1. H0 : ρs≤ 0 kedisiplinan : Kinerja ≤ 0, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja pegawai
2. H1 : ρs> 0 kedisiplinan : Kinerja > 0, ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja pegawai
3. Paradigman penelitian

ε

pyε

**pyx**

**x y**

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

Keterangan gambar :

X : Kedisiplinan

Y : Kinerja

ε : Variabel lain di luar Kedisiplinan yang tidak di ukur yang mempengaruhi variable kinerja

Pyx : Besarnya pengaruh dari variabel Kedisiplinan

Pyε : Besarnya pengaruh dari variabel di luar Kedisiplinan yang tidak dapat dijelaskan

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Dinas Perkebunan Jawa Barat, Jl. Surapati No. 67, Sadang Serang, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133. Telp : (022) 2506156 – 2504422, Fax : (022) – 2509066, Email : [disbun@jabarprov.go.id/disbun.provjabar@gmail.com](mailto:disbun@jabarprov.go.id/disbun.provjabar@gmail.com). SMS Center : 081221926177.

* + 1. **Waktu Penelitian**

Lama penelitian, yaitu di laksanakan selama bulan maret s.d juli 2018, untuk lebih jelas ada dalam jadwal penelitian pada Tabel 1.1