

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta di perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia

terserbut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelola organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya, disamping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan itu sendiri.

PT. Pegadaian (Persero) adalah sebuah lembaga resmi yang mempunyai izin dalam pengelolaan keuangan gadai. PT. Pegadaian (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia yang bergerak di bidang jasa. Selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap para karyawan dan nasabah-nasabahnya dengan memelihara kepercayaan karyawan dan nasabah melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan nasabah melalui peningkatan kualitas pelayanan dan nilai manfaat, memberikan informasi kepada nasabah yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan secara adil, cepat, lengkap, dan akurat serta menghargai dan memberikan apresiasi yang tulus kepada karyawan dan nasabahnya.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan kegiatan menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak tertentu, guna mendapatkan sejumlah uang senilai barang yang dijaminkan yang akan ditebus sesuai dengan kesepakatan antara nasabah dengan lembaga gadai. Rendahnya disiplin kerja merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya disiplin kerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi.

Dari hasil survei yang di lakukan oleh peneliti bisa kita ketahui berdasarkan tabel 1.1 di bawah ini mengenai rekapitulasi penilaian disiplin kerja:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Disiplin Kerja di Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero)

No.	Kantor Cabang	Persentase
1	Pegadaian Kiaracandong	50,25%
2	Pegadaian Cikudapateuh	49,32%
3	Pegadaian Arcamanik	49,18%
4	Pegadaian Sukajadi	48,39%
5	Pegadaian Buah Batu	47,05%
6	Pegadaian Dayeuhkolot	41,62%
7	Pegadaian Sadang Serang	40,25%
8	Pegadaian Leuwipanjang	38,71%
9	Pegadaian Lengkong	36,53%
10	Pegadaian Kanwil X Bandung	35,45%

Sumber: www.pegadaian.co.id

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan 10 kantor cabang PT Pegadaian berdasarkan persentase rekapitulasi di kota bandung, menunjukkan bahwa Pegadaian Kanwil X Bandung memiliki persentase paling rendah yaitu hanya 35,45%, sedangkan persentase paling tinggi yaitu Pegadaian Kiaracandong dengan persentase sebesar 50,25%. Hal ini menandakan bahwa Pegadaian Kanwil X Bandung masih kalah bersaing dari kantor cabang lainnya. Berdasarkan penjelasan dari data-data diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Pegadaian Kanwil X Bandung.

PT. Pegadaian Kanwil X Bandung juga memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan dari perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan disiplin kerja

secara optimal atau baik. Untuk masalah yang peneliti temukan pada PT. Pegadaian Kanwil X Bandung ditemukan adanya masalah di Disiplin Kerja, bisa dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Disiplin Kerja di PT Pegadaian Kanwil X Bandung

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91– 100
B = Baik	81 – 90
C = Cukup	71 – 80
D = Kurang	61 – 70

Sumber: PT Pegadaian Kanwil X Bandung

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT Pegadaian Kanwil X Bandung berkenaan dengan disiplin kerja, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi PT Pegadaian Kanwil X Bandung. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari disiplin pegawai setiap tahunnya yang cenderung menurun. Sebagaimana penulis sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Kategori Penilaian Disiplin Kerja PT Pegadaian Kanwil X Bandung Periode Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah pegawai	(%)	Predikat	Keterangan
1	2014	35	91,6	A	Sangat Baik
2	2015	35	84,32	B	Baik
3	2016	35	81,58	B	Baik
4	2017	35	79,47	C	Cukup
5	2018	35	75,03	C	Cukup

Sumber: PT Pegadaian Kanwil X Bandung

Keterangan:

91-100	= SB (Sangat Baik)	71-80,99	= CB (Cukup Baik)
81-90,99	= B (Baik)	61-70,99	= KB (Kurang Baik)

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan disiplin pada pegawai PT Pegadaian Kanwil X Bandung. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2014 total skornya adalah sebesar 91,6 masuk kedalam kategori sangat baik, kemudian pada tahun 2015 total skornya mengalami penurunan menjadi sebesar 84,32 masuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2016 total skornya adalah sebesar 81,58 mengalami penurunan angka tetapi masih dalam kategori baik, kemudian untuk tahun 2017 kinerja pegawai mengalami penurunan, dimana total skornya adalah sebesar 79,47 sehingga masuk dalam kategori cukup dan untuk tahun 2018 mengalami penurunan lagi menjadi sebesar 75,03 masih dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Pegadaian diatur sebagai Perusahaan yang telah diubah dan ditambah dengan undang-undang Nomor 9 Tahun 1969 mengenai bentuk-bentuk Perusahaan Negara dan melalui instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 1967, maka Jawatan Pegadaian dengan dasar kegiatan Perusahaan, akhirnya dibentuk sebagai Perusahaan Jawatan. Melalui surat Keputusan Menteri Keuangan No. Kep. 39/MK/6/1/1971 Pasal 1 (tanggal 20 Januari 1971) ditetapkan bahwa Jawatan Pegadaian adalah unit pelaksanaan dilingkungan Direktorat Jenderal Keuangan. Selanjutnya, dalam Pasal 2 surat keputusan Menteri Keuangan tersebut ditetapkan bahwa Jawatan Pegadaian pada tahun 1870 *Pacht Stelsel* dihapuskan dan diganti

dengan *Licentie Stelsel* dengan maksud untuk mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang merugikan masyarakat dan pemerintah. Selanjutnya pada tahun 1969, Pegadaian mengalami perubahan bentuk Badan Hukum yang sebelumnya berbentuk dari Perusahaan Negara (PN) berubah menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan). Perusahaan Umum berdasarkan Undang-Undang No. 9 Tahun 1969, didalam penjelasan umum sub A alinea 4 undang-undang tersebut dinyatakan dalam rangka bahwa pelaksanaan ketetapan MPRS No. XX111/1/1966 oleh pemerintah berdasarkan instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967 telah digariskan Universitas Sumatera Utara 38 kebijaksanaan untuk menggolongkan usaha-usaha negara secara tegas kedalam tiga (Perusahaan Negara Jawatan, Perusahaan Negara Umum dan Perusahaan Negara Perseroan).

Dimana kondisi saat ini menunjukkan gejala yang kurang baik dengan adanya penurunan disiplin kerja dimana tingkat absensi dalam beberapa bulan kebelakang menurun, penulis menyertakan rekapitulasi absensi dengan tujuan sebagai pendukung pelengkap pemenuhan data pendukung dalam data disiplin kerja sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4

Rekapitulasi Absensi di PT Pegadaian Kanwil X Bandung Tahun 2018

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
	Tanpa Keterangan	Cuti	Sakit	Izin			
Januari	9	7	3	4	20	35	57
Februari	3	3	-	7	13	35	37
Maret	4	3	1	11	19	35	54
April	10	11	3	5	29	35	82
Mei	9	4	10	4	27	35	77
Juni	13	-	3	6	22	35	62
Juli	12	5	5	8	30	35	85
Presentase = (Total Absen/Jumlah pegawai) x100%					160	35	75,6

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai dari data diatas dapat dilihat jumlah pegawai tiap bulan dan jumlah pegawai yang absen, pada bulan januari sebanyak 20 pegawai, february sebanyak 13 pegawai, maret sebanyak 19 pegawai, april sebanyak 29 pegawai, mei sebanyak 27 pegawai, juni sebanyak 22 pegawai, juli sebanyak 30 pegawai dan terlihat bahwa pegawai yang banyak tidak hadir terjadi pada bulan juli sebanyak 30 pegawai. Dilihat dari data diatas tingkat absensi tiap bulan mengalami naik turun nya presentasi kehadiran pegawai di setiap bulannya.

Pada umumnya setiap pegawai ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendirinya tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat, motivasi dan sebagainya dari pihak atasan atau pimpinan.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan di semua unit organisasi. Disiplin kerja biasanya dihubungkan dengan beban kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dikaitkan juga dengan komitmen organisasi. Dimana bila pegawai mempunyai disiplin yang tinggi maka ia akan merasa baik, bahagia, dan optimis. Dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya diperlukan beban kerja dan komitmen yang tinggi dari pegawai agar dapat bekerja sebaik mungkin. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja pegawai disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Untuk bisa mengetahui permasalahan disiplin kerja pegawai yang terdapat di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, penulis telah membagikan kuesioner kepada 35 pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung secara acak. Dibawah ini penulis menyajikan hasil pra survei yang telah di tanggapi oleh responden.

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner pra Survei Disiplin Kerja di PT Pegadaian Kanwil X Bandung

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah Skor	Mean	Target
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Pengukuran waktu secara efektif	5	25	5	20	17	51	8	16	0	0	112	3,2	175
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	15	8	32	10	30	11	22	3	3	102	2,9	175
3	Absensi	0	0	8	32	14	42	11	22	2	2	98	2,8	175
Jumlah Skor Rata-Rata												312	2,9	175
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = X Jumlah Pernyataan = 3 Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan														

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih terdapatnya permasalahan yang terjadi pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek variabel disiplin kerja yang masih jauh dari target ideal yaitu 175 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 35 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 175.

Diperoleh jumlah skor pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, jumlah skor datang tepat waktu sesuai dengan jumlah skor dalam pernyataan Absensi sebesar 98 yang menunjukkan paling rendah, tanggung jawab dalam

pekerjaan dan tugas dengan jumlah skor 102 dan untuk pengukuran waktu secara efektif dengan jumlah skor sebesar 112.

Adanya masalah disiplin kerja pegawai diperkuat dengan hasil wawancara bahwa masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga mengurangi disiplin pegawai tersebut dan ada pula pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan masih banyaknya pegawai yang hadir tidak sesuai ketentuan perusahaan, masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tiap bulan, masih adanya pegawai yang pulang lebih cepat tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial. Hal ini menjadi indikasi masalah yang disebabkan beban kerja pegawai yang rendah serta didukung dengan disiplin kerja pegawai yang kurang, sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan direncanakan. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja pegawai, beban kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut disiplin pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan tak berpengaruh

oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah faktor internal: semangat kerja, motivasi, komitmen organisasi dan faktor eksternal: budaya organisasi, beban kerja, kepemimpinan, kompensasi.

Tabel 1.6
Hasil Pra-survey yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada PT.Pegadaian
Kanwil X Bandung

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Mean	Skor Ideal
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	13	15	7	0	0	146	4,1	175
	Perhatian pada detail	11	19	5	0	0	146	4,1	
	Orientasi Hasil	21	11	3	0	0	163	4,6	
	Orientasi Manusia	18	10	6	1	0	150	4,3	
	Orientasi Tim	17	13	3	2	0	150	4,3	
	Agresivitas	15	12	8	0	0	147	4,2	
Rata-Rata Budaya Organisasi							150	4,2	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	7	13	9	6	0	126	3,6	175
	Komitmen Berkelanjutan	3	5	13	14	0	102	2,9	
	Komitmen Normatif	5	5	10	15	0	105	3,0	
Rata-Rata Komitmen Organisasi							111	3,1	
Kompensasi	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	10	18	5	2	0	141	4,0	175
	Saya sudah merassa puas dengan pesangon yang diberikan perusahaan	13	15	6	1	0	145	4,1	
Rata-Rata Kompensasi							143	4,0	

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Mean	Skor Ideal
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Kepemimpinan	Pemimpin selalu mengarahkan ke masa yang akan datang	20	7	5	3	0	149	4,2	175
	Pemimpin selalu membimbing bawahannya dengan baik	14	16	5	5	0	159	4,5	
	Pemimpin memberikan jalan kepada bawahannya untuk bertindak	16	14	8	2	0	164	4,6	
	Pemimpin berkomunikasi baik dengan para bawahannya	18	12	4	1	0	152	4,3	
Rata-Rata Kepemimpinan							156	4,4	
Semangat Kerja	Naiknya produktivitas pegawai	16	8	7	4	0	141	4,0	175
	Tingkat absen rendah	15	12	10	8	0	169	4,8	
	Labour turn over	19	10	5	1	0	152	4,3	
Rata-Rata Semangat Kerja							154	4,3	
Beban Kerja	Organisasi Kerja	3	5	10	17	0	99	2,8	175
	Tuntutan Kerja	5	6	9	15	0	106	3,0	
	Lingkungan Kerja	4	7	16	8	0	112	3,2	
Rata-Rata Beban Kerja							105	3,0	

Sumber: Hasil data olahan kuisisioner pra-survey (2018)

Berdasarkan hasil pra-survey faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja didapat dari variabel-variabel Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Beban Kerja. Didapat jumlah skor yang berbeda-beda dan diambil yang terkecil faktor yang paling berpengaruh. Skor setiap variabel Budaya Organisasi dengan jumlah skor 150, Semangat Kerja dengan jumlah skor 154, Kompensasi dengan jumlah skor 143,

Kepemimpinan dengan jumlah skor 156, Komitmen Organisasi dengan jumlah skor 111, Beban Kerja dengan jumlah skor 105. Dapat dilihat variabel yang paling mempengaruhi disiplin kerja adalah Komitmen Organisasi dan Beban Kerja yang memiliki Jumlah skor paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Unsur-unsur penggerak disiplin kerja salah satunya adalah produktivitas dalam berkerja.

Menurut Robbins Judge (2015:32), Komitmen organisasi menunjukkan bahwa suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Berdasarkan teori di atas, maka pernyataan pada penelitian awal disesuaikan dengan teori tersebut, adapun hasil penelitian awal mengenai rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat pada hasil kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi afektif menunjukkan sikap pegawai di PT Pegadaian Kanwil X Bandung yang merasa bangga sebagai anggota dari organisasi sebesar 126 dari target ideal 175. Komitmen berkelanjutan yang menunjukkan tingkat keinginan bertahan dalam organisasi melalui pertimbangan manfaat baik secara rasional, psikologis, dan ekonomi adalah sebesar 102 dari skor ideal 175. Dan komitmen normatif yang menunjukkan perasaan memiliki organisasi secara emosional adalah sebesar 105.

Menurut Meshkati Tarwaka (2015:10) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Untuk melihat kondisi awal Beban Kerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, penulis telah melakukan pra survei terhadap 35 orang pegawai yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung dengan mengambil seluruh populasi dan dapat dilihat bahwa nilai beban kerja pegawai yang ada di PT Pegadaian Kanwil X Bandung masih jauh dari skor target yaitu 175 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 35 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 175. Diperoleh jumlah Skor di PT Pegadaian (Persero) kanwil x Bandung, jumlah skor dalam pernyataan Organisasi Kerja sebesar 99 yang menunjukkan paling rendah, dan Tuntutan Kerja sebesar 106 dan Lingkungan Kerja 112. Hal ini menunjukkan bahwa Organisasi Kerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung masih belum optimal.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai dan kepada pembimbing perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, bahwa beban kerja pegawai menurun apabila tugas yang diberikan perusahaan terlalu banyak sehingga pegawai sulit untuk menyelesaikannya, pegawai juga kurang merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga sering merasa jenuh yang mengakibatkan hasil kerja kurang optimal, dan karena

kurangnya beban kerja pegawai pekerjaan sulit untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dan juga kurangnya ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga kualitas hasil kerjanya kurang.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Dengan adanya komitmen organisasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan.

Sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan bersama ibu Kania Dewi selaku perwakilan dari bagian personalia yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, menyatakan bahwa beban kerjanya ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung masih rendah. Karena masih rendahnya kesadaran para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, lalu kurangnya keinginan pegawai untuk meningkatkan disiplinnya, dan masih adanya pegawai yang kurang memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasannya yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung. Dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dari itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL X BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang terdapat dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi, diantaranya:

1. Beban Kerja

- Kurangnya kesadaran pegawai dalam memahami setiap pekerjaannya.
- Kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan pimpinan.

- Belum memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai.

2. Komitmen Organisasi

- Kurangnya kesiapan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja
- Kurangnya keterikatan pegawai dengan pekerjaan
- Kurangnya loyalitas serta motivasi dalam bekerja

3. Disiplin Kerja

- Ketidakhadiran pegawai yang semakin tinggi tiap bulannya.
- Penilaian disiplin kerja semakin menurun pada setiap tahunnya
- Kurangnya kesadaran para pegawai untuk mematuhi peraturan instansi
- Rekapitulasi penilaian disiplin kerja menunjukkan persentase paling rendah khususnya kantor cabang PT. Pegadaian Kanwil X Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
3. Bagaimana Disiplin Kerja di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Beban Kerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
2. Komitmen Organisasi pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
3. Disiplin kerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung.
4. Seberapa besar Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambahkan ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum diperoleh peneliti dalam perkuliahan biasa dengan membandingkan teori dengan praktik di lapangan.

2. Bagi pengembangan ilmu manajemen

Memberi referensi untuk manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan yang digunakan dalam upaya pendekatan baru dalam aspek yang menyangkut pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain dari beban kerja dan komitmen organisasi.

1.4.2 Aspek Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan beban kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan dasar sebagai sumber sumbang pemikiran dalam penelitian di bidang yang sama, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. dapat menjadi masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang yang sama.