

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah (wahana kegiatan dari pada orang – orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai suatu tujuan. Organisasi pemerintahan merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan suatu kebutuhan yang karena tugasnya berdasarkan suatu kebutuhan, yang karena tugasnya berdasarkan pada suatu peraturan perundang-undangan yang kegiatannya untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan meningkatkan taraf kehidupan kebahagiaan, kesejahteraan masyarakat. Organisasi juga merupakan forum tempat orang berkumpul, bersatu, dan bekerja sama secara sistematis, terencana, dan terkoordinasi untuk menggunakan sumber daya yang ada (manusia, keuangan, material, teknologi, metode, dan lingkungan) untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, disiplin merupakan sikap atau perilaku yang pasti diharapkan banyak orang, terutama orang yang berpendidikan. Tentunya kedisiplinan sangat diperlukan, karena dapat membantu suatu kegiatan berjalan lancar seperti yang diharapkan. Tentunya disiplin juga tidak lepas dari yang namanya aturan, regulasi, prosedur, organisasi, kerjasama, hukuman, dan lain-lain.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

pegawainya guna mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja para pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, untuk meningkatkan profesionalisme dan mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik, perlu adanya kesatuan pandangan pegawai, yang dapat digunakan untuk melaksanakan pengelolaan dan semua tugas dan bidang. Panduan dan referensi unit organisasi yang komprehensif untuk tugas-tugas operasional. Organisasi menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai aturan yang telah ditetapkan, pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu : kemampuan pegawai negeri untuk menjalankan tugasnya dan menghindari kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan atau larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, apabila tidak dapat menuhi atau melanggar ketentuan tersebut maka akan dikenakan tindakan disipliner. Disiplin merupakan salah satu dari beberapa faktor yang ada, yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena nya jika tidak adanya disiplin dalam bekerja maka aktivitas yang dilakukan tidak akan membuahkan hasil yang maksimal atau tidak memuaskan. Hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dan dapat menghambatnya jalan program organisasi yang dibuat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau suatu lembaga. Hal ini manusia berperan dalam mencapai

tujuan organisasi. Untuk terciptanya capaian cita-cita atau tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumberdaya manusia yang ada telah ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia, maka akan berdampak pada kinerja.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi deduai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, jadi kinerja sangat penting bagi organisasi dan pegawai itu sendiri. Faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik adalah penerapan disiplin kerja oleh pegawai, karena ini merupakan salah satu faktor penentu yang mendukung kinerja pegawai dalam organisasi. Karena kedisiplinan adalah kesadaran dalam kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sadarilah bahwa kesadaran penerapan aturan dilembaga tercermin dari didiplin ilmu yang lenih tinggi, dan efisiensi kerja juga akan sangat baik. Pengawasan juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian efektifitas dan efisiensi, dan pegawai menjadi motor penggerak dan faktor penentu dalam operasional organisasi.

Didalam peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan pelaksanaan yang baik, oleh karena nya faktor disiplin dalam bekerja mempunyai pengaruh sarta peran yang sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Pegawai berdisiplin tinggi akan tetap bekerja meski tidak diawasi oleh atasannya. Pegawai yang terlatih juga tidak akan membuang waktunya dengan sia-sia untuk hal yang tidak penting atau tberhubungan dengan pekerjaannya. Demikian pula dengan pegawai yang disiplin

akan mematuhi peraturan pada saat bekerja dilingkungan kerjanya dengan tingkat kesadaran yang tinggi, dan tidak akan merasa dipaksakan. Pada dasarnya dibandingkan dengan pegawai yang malas, pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik, karena mereka menggunakan waktu kerjanya semaksimal mungkin untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan awal dari segala kesuksesan seorang pegawai dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasinya. Hal ini terlihat dari pemahaman karyawan yang tinggi terhadap kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku bahwa penerapan disiplin yang baik dan besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Begitupun yang terjadi pada pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan pencapaian kinerja pegawainya belum optimal, mengingat bahwa kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang saya lakukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan pencapaian Kinerja Pegawai masih belum optimal, hal ini dapat kita lihat pada indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu. Mengenai kehadiran dan disiplin waktu kerja. Terlihat ruangan kantor kosong di pagi hari, dari jam awal masuk kerja yang seharusnya pegawai harus datang pada pukul 08.00 sementara sebagian pegawai masih adanya pegawai yang datang lebih dari pukul 08.00, dan

beberapa karyawan pergi selama jam kantor. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin karyawan, dan berkinerja kurang baik dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya.



Sumber : Data Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.1

Presentase Kehadiran Pegawai Bulan Januari – Desember 2020

Berdasarkan hasil presentase pada gambar 1.1 diatas, kehadiran pegawai dari bulan Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 terlihat bahwa tingkat kehadiran pada awal tahun 2020 kurang memuaskan, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah presentase tingkat kehadiran hanya mencapai 62% pada Januari 2020, kemudian di bulan Februari mengalami penurunan kembali 2%, dan mulai meningkat kehadirannya di bulan Maret 2020 mencapai 80%. Peningkatan dan penurunan kehadiran pegawai di awal tahun menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang buruk, kurangnya disiplin kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

2. Kemampuan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya masih kurang menunjang pekerjaannya. Misalnya karena kurangnya penguasaan teknologi komputer. Oleh karena itu, kinerja tidak optimal, dan penggunaan sumber daya tidak optimal. Dampaknya pada rendahnya produktifitas dapat mempengaruhi dalam membuat perencanaan dan capaian kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kinerja pegawai masih rendah, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya disiplin di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dan tidak sesuai dengan indikator kedisiplinan berikut:

1. Waskat (pengawasan melekat).

Hal ini terlihat tidak adanya pengawasan melekat dari pimpinan kepada para pegawai. Contohnya ,adanya pegawai yang lalai atau berleha leha dalam menjalankan tugasnya dan beberapa pegawai ada yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan merokok di tempat kerja. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap para pegawai.

2. Sanksi hukuman

Hal ini terlihat tidak adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan. Misalnya, ketika seorang pegawai berleha leha, meninggalkan kantor pada jam kerja dan meroko ditempat kerja, pimpinan tidak akan memberikan sanksi atau bahkan pengingatan apapun.

Dari permasalahan tersebut dapat memunculkan suatu masalah yang besar apabila tidak ditangani dan diselesaikan dengan baik. Dengan adanya disiplin

kerja dapat dijadikan acuan oleh seorang pimpinan organisasi untuk memperbaiki kinerja pegawai yang buruk dan dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan mental yang di miliki para pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi. Berangkat dari latar belakang diatas. Maka dari itu, berdasarkan pemeaparan yang peneliti ungkapkan diatas, menjadi alasan peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT”**. Alasannya peneliti memilih Dinas Perkeebunan Provinsi Jawa Barat menjadi objek penelitian, karena peneliti melihat dari pengamatan awal di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat adanya pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman, serta mengaplikasikan secara luas teori-teori yang diperoleh peneliti dalam perkuliahan dan pengembangan Ilmu Administrasi Publik, khususnya dalam hal dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

2. Kegunaan Praktis.

- 1) Untuk penulis. Penelitian ini akan menambahkan wawasan dan pengetahuan khususnya pada masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
- 2) Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran atas permasalahan yang di hadapi, yang nantinya dapat dijadikan pertimbangan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.