

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan unsur penting dalam administrasi, karena merupakan suatu tempat atau wadah dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang saling bekerja sama secara rasional, sistematis, dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi pada hakikatnya terbentuk karena adanya suatu tujuan. Pada proses pencapaian tujuan tersebut, organisasi membutuhkan manajemen agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terarah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Manajemen berfungsi dalam mengatur sistem tata kerja yang meliputi penyusunan perencanaan, pembangunan dan pengorganisasiannya, melakukan koordinasi, serta pengendalian atau pengawasan. Kegiatan tersebut dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya yang bertujuan untuk memudahkan proses pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia dan kemampuan teknologi. Suatu kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi dapat dikatakan berhasil apabila manajemennya dapat mengatur jalannya organisasi dengan baik sehingga memperoleh hasil secara maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting terutama dalam meningkatkan efektifitas kerja, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu penting bagi

organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga proses pencapaian tujuan akan lebih mudah. Sebuah organisasi yang memiliki tingkat semangat kerja pegawai yang rendah tidak akan menghasilkan output yang kompetitif dan akan mengakibatkan organisasi tersebut sulit bersaing dengan organisasi lainnya.

Disiplin kerja merupakan sikap dan yang dimiliki seseorang yaitu taat kepada norma dan aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan suatu sikap yang harusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia (SDM), agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin juga bertujuan untuk mengatasi ketidaktaatan.

Penerapan disiplin kerja tidak hanya dilakukan oleh staff saja tetapi juga oleh semua jajaran yang bertugas demi hasil kerja yang baik serta hasil output yang dapat memuaskan masyarakat. Maka dari itu, sangat penting bagi organisasi untuk membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki disiplin kerja karena akan mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut berjalan dengan baik dan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat. Tetapi pada kenyataannya masih banyak pelanggaran yang dilakukan dalam kedisiplinan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Semangat kerja merujuk pada cerminan sikap seseorang yang memiliki kemauan dan tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semangat kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan di semua unit organisasi. Jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka ia akan merasa baik, bahagia dan optimis. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diperlukan loyalitas yang tinggi dari pegawai agar dapat bekerja sebaik mungkin. Menumbuhkan semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, tergantung sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tentunya untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya maka semangat kerja akan meningkat dan mempermudah organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Sebaliknya apabila para pegawai kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik dan memperlambat organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Kualitas aparatur negara dapat dilihat dari disiplin kerja yang dimilikinya.

Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung terbentuk berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1394 tahun 2016 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung, yang memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan urusan pembinaan dibidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah kota Bandung . Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat sebaik-baiknya dalam pembinaan dibidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah kota Bandung.

Adapun Visi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung adalah “Terwujudnya Koperasi, UKM, yang berdaya saing guna mewujudkan pembangunan ekonomi yang kokoh, maju dan berkeadilan”. Visi tersebut dipilih karena berpedoman dari visi kota Bandung. “Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, dan Sejahtera”. Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut, maka misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas kelembagaan, daya saing dan kemandirian Koperasi dan UMKM
2. Mewujudkan pertanggungjawaban keuangan yang wajar, akurat dan pelaksanaan kinerja yang optimal.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituntut untuk mewujudkan tujuan organisasi yakni meningkatkan daya saing koperasi, UMKM dan pembangunan ekonomi yang kokoh, maju dan berkeadilan. Idealnya Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah orang yang berkualitas baik dalam kepandaian yang dibutuhkan, dan sesuai dengan bidang tugasnya maupun disiplin, motivasi, dan kejujurannya. Oleh karena

itu, para pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melihat adanya ketentuan tersebut, berbagai upaya dilakukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung, dengan mewujudkan disiplin kerja yang baik agar para pegawai dan unsur-unsur di dalam organisasi menjadi ter-arrah.

Pada kenyataannya disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung tidak terlepas dari beberapa permasalahan yang menjadi faktor penghambat dalam mewujudkan gairah semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang Bermakna

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung dinilai belum sepenuhnya memiliki pekerjaan yang bermakna, hal ini terlihat dari kurangnya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga menimbulkan kurangnya semangat kerja.

Contohnya masih ada pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengganggu efektifitas kerja. Terdapat pegawai bagian program dan informasi kurang mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan, ketika sudah tiba waktu *deadline* pegawai tersebut meminta bantuan kepada pegawai lain di bagian kepegawaian untuk menyelesaikan tugasnya dan itu menyebabkan pekerjaan menjadi *overlapping* atau tumpang tindih pekerjaan.

## 2. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim akan mempermudah dan mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi. Kerja sama tim yang dimiliki para pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung dinilai masih rendah, karena masih kurangnya komunikasi antar pegawai. Contohnya para pegawai kurang komunikatif dan miss komunikasi yang mengakibatkan kesimpangsiuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Contoh yang dapat peneliti rasakan langsung yaitu ketika akan melakukan observasi ke Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung untuk memberikan surat Kesbangpol (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik) bagian persuratan tidak mengonfirmasi kepada kepala dinas dan pegawai lain. Sehingga terjadi kesimpangsiuran dalam pekerjaan.

Permasalahan diatas diduga disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

1. Taat Aturan Waktu

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung memiliki ketetapan waktu kerja yang mewajibkan pegawainya masuk selama 20 hari dalam 1 bulan dari hari Senin s/d Jum'at. Jam masuk kerja untuk hari Senin – Kamis 07.40 – 16.30 (WIB), untuk hari Jum'at ketetapannya pukul 07.30 – 16.00 (WIB). Untuk jam istirahat diberikan waktu selama 1 jam yakni pukul 12.00 – 13.00 (WIB). Melihat adanya peraturan tersebut, masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan ketepatan waktu pada jam istirahat-pun masih kurang. Di Dinas Koperas dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung menggunakan sistem absensi SIAP (Sistem Informasi Administrasi Presensi) tetapi pegawai pada jam masuk masih kurang tepat. Dan saat jam istirahat selesai pegawai masih kurang tepat waktu.

2. Taat Aturan Lainnya

Kesadaran pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung untuk taat pada peraturan kerja dinilai masih rendah. Contohnya masih ada pegawai yang tidak berada dalam ruangan pada saat jam kerja berlangsung untuk melakukan kegiatan diluar tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat pegawai yang masih berada di kantin dan di luar ruangan untuk mengobrol bermain *handphone*, sedangkan jam kerja sudah berlangsung.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung?
2. Faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

### **1. 3. 1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar Pengaruh Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.
2. Menerapkan data dan informasi untuk mengetahui hambatan – hambatan dalam Pengaruh Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.
3. Menemukan data dan informasi mengenai usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.

### **1. 3. 2 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penlitian ini dapat menambah kemampuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam penerapan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

## 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pemikiran serta sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang menyangkut Pengaruh Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.

