

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, tanpa adanya sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak kegiatan perusahaan maka tidak ada disiplin kerja apapun, menjamin perusahaan memiliki kualitas yang baik dalam disiplin kerja perlunya sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Memajukan disiplin kerja yang baik berarti juga meningkatkan sumber daya yang terdapat pada perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa besar kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan target perusahaan yang hendak dicapai. Kinerja pegawai menggambarkan kepribadian yang individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat pengetahuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung dalam gabungan antara keahlian, pengetahuan, usaha, dan peluang yang didapat. Kinerja pegawai pada sebuah organisasi menyudutkan pada pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi

yang dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya bagi organisasi (Siagian, 2006:113). Selanjutnya Mangkunegara (2013:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki kriteria atau syarat tertentu agar dapat dilaksanakan untuk mencapai target sebagai standar pekerjaan. Pengetahuan yang luas, kreatifitas yang tinggi, dapat menjalankan pekerjaan dengan kerjasama dengan rekan kerja dengan baik dan sopan santun, serta peduli kepada sesama rekan kerja dapat membuat kinerja para pegawai menjadi lebih meningkat karena adanya dorongan untuk untuk semangat bekerja.

Salah satau faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Sastrohadiwiryo (2013:291) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mentaati, mematuhi terhadap segala peraturan yang berlaku, baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tanpa ada paksaan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar tugas yang sudah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Zesbendri (2005:12) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur utama yang dapat menentukan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang kualitasnya tinggi, maka kinerja akan berjalan baik sedangkan pegawai yang kualitasnya rendah, maka kinerja akan rendah pula. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku dengan rpenuuh rasa tanggung jawab dan sanggup menjalankannya tanpa ada paksaan apapun untuk

dapat meningkatkan kualitas kinerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka diharapkan para pegawai dalam menjalankan pekerjaan selalu menjaga sikapnya dengan baik dan menjalankan seluruh pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan target yang telah ditentukan sehingga segala aktifitas dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU), sebagai salah satu Perangkat Daerah yang merupakan bagian dari sistem organisasi Pemerintahan Kota Bandung, memiliki kedudukan, tugas dan fungsi yang tidak terlepas dari kewenangan yang menjadi tanggung jawab daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik, terutama dalam melaksanakan urusan penataan ruang dan pengelolaan pemakaman. Dinas Penataan Ruang Kota Bandung melaksanakan urusan wajib terkait pelayanan dasar Penataan Ruang dan melaksanakan pengelolaan pemakaman. Pelaksanaan urusan kewenangan termaksud telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1383 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Dinas Penataan Ruang Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut, visi “Mendorong terwujudnya penataan ruang yang berkelanjutan dan pemakaman yang asri”, dan misi “Mengarahkan perkembangan kota yang produktif, serasi, selaras dan seimbang serta berkelanjutan, Meningkatkan kinerja pelayanan Keterangan Rencana Kota (KRK) dan rekomendasi teknis bangunan gedung kepada masyarakat, Meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pelayanan pemakaman”. Pegawai

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dituntut untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi melalui optimalisasi kinerja sesuai bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
Tahun 2022

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana	31
2	Sarjana	92
3	DI-DII	18
4	SMA	106
5	SMP	24
6	SD	11
Total		283 Orang

Sumber: Renstra Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (2018-2023)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang ada pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung berjumlah 283 orang. Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung belum diterapkan dengan baik, masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk, tidak berada ditempat kerja selama jam kerja dan pulang sebelum waktunya.

Tabel 1.2
Tingkat Keterlambatan Hadir dan Ketidakhadiran Pegawai
Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Tahun 2022

Keterangan	Bulan		
	Oktober	November	Desember
Terlambat Masuk	1,43%	1,62%	1,37%
Alpa	4,17%	4,94%	4,50%
Izin	0,04%	0,07%	0,02%
Sakit	0,68%	0,98%	0,76%
Jumlah	6,32%	7,61%	6,65%
Hari Kerja Efektif	20 Hari	22 Hari	23 Hari

Sumber: Data dan Informasi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Tahun 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung belum optimal, pada bulan Oktober tingkat keterlambatan hadir dan ketidakhadiran pegawai berjumlah 6,32%, lalu pada November mengalami kenaikan dengan jumlah 7,61% dan pada bulan Desember menurun menjadi 6,65% yang meliputi keterlambatan masuk, alpa, izin, dan sakit. Selain tingkat ketidakhadiran ada pula permasalahan mengenai kurangnya kesadaran pegawai dalam memanfaatkan sarana seperti komputer yang sering kali dipakai untuk menonton film dan bermain sosial media pada saat jam bekerja. Masih banyaknya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang masih rendah dan kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawabnya, sehingga tidak mudah untuk mengkoordinir tujuan yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang ini, maka peneliti tertarik untuk melangsungkan penelitian perihal **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dipaparkan di atas maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ?
3. Bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai berdasarkan karakteristik di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besar pengaruh disiplin kinerja dan kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
2. Untuk mengetahui besar pengaruh dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja kinerja pegawai berdasarkan karakteristik di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak sekedar mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis namun mempunyai kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu meluaskankan pengetahuan disiplin Ilmu Administrasi Publik, khususnya menyangkut kinerja pegawai.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi pemikiran yang bermanfaat untuk mengembangkan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.