

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, instansi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan kekuatan, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dan lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan, pengembangan dan teknologi. Oleh karena itu, dalam teknologi saat ini dan Peradaban sudah sangat maju dan membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni memiliki jiwa yang mulia dan disiplin. Disiplin sebagai bentuk pengendalian keseriusan pekerjaan yang ditunjukkan dalam staf dan pelaksanaan rutin pegawai di perusahaan atau organisasi mematuhi peraturan yang tidak ditetapkan oleh perusahaan akan mengakibatkan sanksi.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin disiplin karyawan suatu perusahaan maka akan semakin tinggi. Prestasi kerja yang dicapai akan menumbuhkan karyawan yang berkualitas tinggi, pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat mempertahankan dan memelihara loyalitas dan kualitas karyawan, nilai kualitas kerja juga dapat dilihat dari kedisiplinan dari pegawainya.

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kuncinya kesuksesan. Kinerja tersedia dari tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan didukung oleh sumber daya tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja karyawan adalah kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Kinerja pegawai digunakan untuk menunjang dan menjaga kepuasan karyawan dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja karyawan,kepentingan

organisasi, dan pemberi kerja. Meningkatkan kinerja itu perlu kerja sama yang baik ada, menghilangkan aturan yang dapat menghambat kinerja, menegakkan sanksi. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut adalah kantor badan pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik dilingkungan Kecamatan Balubur Limbangan Garut. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Namun jika ditinjau dari rekap kehadiran pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak ke kantor, datang tidak tepat waktu, dan tidak adanya keterangan kenapa tidak hadir. Salah satunya pada kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut. Ketidakhadiran tanpa keterangan kerja pegawai dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 1.1

Daftar Absensi Ketidakhadiran di Bulan Januari - November 2022 di Kantor Camat Balubur Limbangan Garut

No	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	0	1	33
2	Februari	9	3	1	0	33
3	Maret	7	1	3	5	33
4	April	2	1	1	2	33

5	Mei	1	1	1	1	33
6	Juni	3	2	2	2	33
7	Juli	4	1	1	3	33
8	Agustus	2	0	0	6	33
9	September	1	0	0	4	33
10	Oktober	3	2	1	5	33
11	November	0	1	3	2	33
Jumlah		35	14	13	31	

Sumber : Sekertaris Camat Balubur Limbangan Garut

Berdasarkan tabel 1.1, diatas bahwa pada bulan mei samapai september 2021 dengan jumlah pegawai 1 orang yang tidak hadir di bulan september ini paling sedikit yang tidak hadir masuk, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan maret dengan jumlah izin mencapai 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan mei dan september dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat sakit yang paling banyak terjadi di kantor yaitu bulan februari dengan jumlah 3 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan agustus dan september dengan jumlah 0 orang (tidak ada pegawai yang sakit), tingkat absen yang paling banyak terjadi pada bulan maret dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan januari, agustus dan september 0 (tidak ada pegawai yang absen), dan pegawai yang terlambat paling banyak terjadi bulan agustus dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 0 orang (tidak ada pegawai yang terlambat masuk). dapat kita lihat dari data diatas bahwa Kantor Camat tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan. Dalam menjalankan tugas dan

funksinya peran pegawai, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawai. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena diatas ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yansahrita. (2019, hlm. 41), Samalua. (2021, hlm.203), Sazly.(2019,hlm.77), Untari.(2018, hlm.1), Oktaviyani, H.(2023,hlm.12). menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh sangat kuat , positif dan signifikan terhadap pegawai, dan disiplin kerja memberikan efek secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan ditegakan disiplin kerja maka dapat mengatasi kinerja yang buruk dan memperkuat prilaku kinerja pegawai, sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan. (2022, hlm. 285), Jalil.(2022,hlm.97) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai akan tetapi masih kuat terhadap budaya kerja dengan penelitian oleh Muna, N.& Isnowati, S. (2022, hlm. 1119), Tusholihah, M., Hasyim (2019, hlm. 1-11), Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022, hlm. 3831) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki beragam hasil. Namun pada penelitian sebelumnya masih terdapat beberapa celah kekosongan yang dapat menjadi potensi untuk penelitian baru dilakukan guna menutupi kekosongan tersebut dan melengkapi terkait topik tersebut. Orisinalitas penelitian yang dilaksanakan ini dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari lokasi ataupun sumber data yang diperoleh. Penelitian ini mengarah kepada kedisiplinan kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini peneliti mengangkat “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut”

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai masih rendah, dapat dilihat pada jam kerja yang masih kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja.
2. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masih kurang efektif
3. Pencapaian tujuan organisasi masih rendah, dalam hal ini kurangnya pelatihan dan motivasi yang merujuk pada pencapaian tujuan organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui disiplin kerja di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut
2. Mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut

E. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini untuk menambah wawasan perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup instansi pemerintah, khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah

- b. Bagi Tempat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi evaluasi bagi Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut dalam memperbaiki kinerja pegawai dengan melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik.

- c. Bagi Universitas Pasundan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diselenggarakan di Universitas Pasundan

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam mendefinisikan variabel-variabel yang penulis ajukan dalam judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut”, maka dengan ini di paparkan definisi operasional yang akan dijadikan landasan pokok dalam penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online bahwa pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah bentuk hubungan antara variabel X yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017,hlm193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan- peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009, hlm 67) kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian pengertian kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang sesuai dengan peran kerjanya di perusahaan. Jadi yang dimaksud judul skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balubur Limbangan Garut.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini berdasarkan Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI) Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan tahun 2022. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Pendahuluan ini bermaksud mengantarkan pembaca ke dalam pembahasan suatu masalah. Esensi dari bagian pendahuluan adalah pernyataan tentang masalah penelitian. Dengan membaca bagian pendahuluan, pembaca mendapat gambaran arah permasalahan dan pembahasan. Adapun bagian pendahuluan skripsi berisi hal-hal berikut.

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Identifikasi Masalah
- c. Rumusan Masalah
- d. Tujuan Penelitian
- e. Manfaat Penelitian
- f. Definisi Operasional
- g. Sistematika Skripsi

2. Bab II Kajian Teori dan Kerangka Pemikiran

Kajian teori berisi deskripsi teoretis yang memfokuskan kepada hasil kajian atas teori, konsep, kebijakan, dan peraturan yang ditunjang oleh hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan masalah penelitian. Secara prinsip, Bab II terdiri dari empat pokok bahasan diantaranya :

- a. Kajian teori dan kaitannya dengan yang akan diteliti
- b. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti
- c. Kerangka pemikiran dan diagram/skema paradigma penelitian
- d. Asumsi dan hipotesis penelitian atau pertanyaan penelitian

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara sistematis dan terperinci langkah-langkah dan cara yang digunakan dalam menjawab permasalahan dan memperoleh simpulan. Adapun bab ini berisi hal-hal berikut.

- a. Pendekatan Penelitian
- b. Desain Penelitian
- c. Subjek dan Objek Penelitian
- d. Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian
- e. Teknik Analisis Data
- f. Prosedur Penelitian

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyampaikan dua hal utama, yakni (1) temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan (2) pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

5. Bab V Kesimpulan dan Saran

Simpulan merupakan uraian yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap analisis temuan hasil penelitian. Simpulan harus menjawab rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pada bagian simpulan disajikan pemaknaan peneliti terhadap semua hasil dan temuan penelitian.

Saran merupakan rekomendasi yang ditujukan kepada para pembuat kebijakan, pengguna, atau kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya, dan kepada pemecah masalah di lapangan atau follow up dari hasil penelitian.