

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah pusat dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Tingginya kinerja pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja suatu organisasi. Begitu juga sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan menjadi rendah pula kinerja suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai menjadi baik. Berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan tergantung keberhasilan individu instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Tentunya ini merupakan faktor utama sumber daya manusia yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian jika tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berhasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Untuk mewujudkan program pembangunan kesehatan diperlukan juga sumber daya manusia yang dapat menggerakkannya. Di dalam instansi, sumber daya manusia yang baik dan inovatif akan mudah dalam menjalankan setiap program, karena sumber daya manusia merupakan pilar terpenting bagi setiap instansi.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan untuk menciptakan

daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Tindakan yang dijalankan dapat memicu kedisiplinan yang baik disekitar lembaga tersebut. Bukan hanya mencapai tujuan yang baik, tetapi juga mencapai tingkat pelayanan di organisasi, lembaga, dan perusahaan.

Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien mungkin. Setiap organisasi yang memberikan pelayanan (*service*) yang baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Namun dengan demikian instansi pemerintah kurang jeli dan teliti dalam melaksanakan perannya sebagai pusat pelayanan masyarakat, terkadang pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan akan tetapi kurang menyeimbangkan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.

Semua organisasi atau lembaga pemerintahan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak dan organisasi atau lembaga pendidikan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas, tetapi kenyataannya para pegawai mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas, menurut Rue & Bryan (2005) kinerja sebagai tingkat hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang akan berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang ditekuninya.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga atasan serta individu, manfaat kinerja yang baik bagi instansi pemerintahan ialah bisa menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, proses pelatihan dan pengembangan menjadi lebih baik, meningkatkan dasar keterampilan, mengesusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggaran dan mendukung perubahan budaya. Pada sebuah lembaga pemerintahan jika kinerja pegawai pemerintah yang baik, maka kinerja di ruang lingkup pemerintahan akan baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja pegawai yang buruk juga akan mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Kinerja pegawai pemerintahan baik negeri maupun swasta haruslah memiliki hasil kinerja yang baik, kemampuan kerja yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. secara tertulis maupun tidak dan perusahaan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produksi, tetapi kenyataannya pegawai mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun

tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan juga sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kantor Kelurahan merupakan instansi pemerintah yang mengurus tentang masalah administrasi yang ada dan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat serta sumber daya manusia khususnya di Kecamatan Jagakarsa data pegawai berdasarkan bidang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Lenteng Agung

NO	Sub/bidang	Jumlah
1	Kepala Lurah dan Sekkel	2
2	Staff ASN Kelurahan	3
3	Seksi Pemerintahan	3
5	Seksi Kesejahteraan	3
6	Seksi Ekonomi dan Pembangunan	2
7	Seksi Tratibum	4
8	Staf PJLP Teknis	5

9	Petugas PPSU	72
TOTAL		94

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas merupakan data pegawai di Kantor Kelurahan berdasarkan bidang yaitu berjumlah 94 pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa masih kurang terlaksana, dan absensi yang tidak sesuai target harapan dari atasan instansi tersebut. Disiplin kerja merupakan sebuah fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja yang akan dihasilkannya. Sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau lembaga organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016).

Untuk melihat data disiplin kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai di Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
				A	S	I	C
1	Januari	94	22	9	12	8	6
2	Februari	94	20	7	10	6	5
3	Maret	94	21	10	11	7	4
4	April	94	19	8	9	5	8
5	Mei	94	21	11	13	7	6
6	Juni	94	20	9	10	6	7
7	Juli	94	23	12	11	8	5
8	Agustus	94	21	10	9	7	6

9	September	94	22	13	10	6	5
10	Oktober	94	23	11	12	7	6
11	November	94	21	9	11	5	7
12	Desember	94	20	8	9	6	8
	Total	Pegawai=94	253	117	127	78	73

Sumber : *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2025*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan adalah dalam setahun mencapai. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat memperburuk citra instansi dan tidak produktivitas kerja pegawai

Permasalahan yang terjadi juga yang dihadapi pegawai ialah kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan mengenai pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, dan kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di Kantor Kelurahan, hal ini dikarenakan tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh atasan instansi pemerintahan tersebut. Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi ialah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi yang sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai yang rendah akan sulit bagi organisasi tersebut

untuk mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Masalah disiplin bagi kalangan pegawai negeri sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dan dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur yang mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang baik. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan yang berlaku, sehingga kesalahan bekerja dapat dicegah. Sasaran pokoknya ialah untuk mendorong disiplin diri diantaranya pegawai datang tepat waktu, dengan datang tepat waktu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja dapat meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya ialah orang yang memiliki disiplin yang tinggi, guna untuk mewujudkan organisasi yang pertama dan harus ditegakkan pada perusahaan tersebut, jadi kedisiplinan merupakan kunci dari sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Edy, 2014: 97-98). Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa?

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka rumusan masalah yang penulis tentukan adalah sebagai Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa?.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber

informasi guna mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Kantor Kelurahan Lenteng Agung Kecamatan Jagakarsa