

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi dipandang sebagai satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha bersama/kelompok (Triatna, 2015, hlm.2). Bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Werther dan Davis (dalam Ajabar, 2020, hlm.4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka sudah dipastikan organisasi tersebut tidak akan berjalan secara maksimal dalam mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, faktor sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam menjalankan tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi atau instansi tersebut. Selain itu, dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi faktor sumber daya manusia dituntut untuk bisa memberikan kontribusi yang nyata bagi instansi, dimana hal ini seperti kinerja dari sumber daya manusia yang dihasilkan. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka kinerja pegawai tidak dapat berjalan secara optimal jika tidak disertai dengan adanya ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku di instansi atau disebut disiplin kerja pegawai (Hermaya dan Yuniawan, 2018, hlm.2).

Menurut Sastrohadiwirjo (dalam Hermaya dan Yuniawan, 2018, hlm.2) disiplin kerja adalah suatu perilaku untuk menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu dan sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila seorang karyawan melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bagi setiap pegawai pada suatu lembaga perlu memiliki kedisiplinan atau dalam hal ini mengenai semangat disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa pegawai

memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan Badan. Hal tersebut termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021-2026. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Bandung mempunyai fungsi yang meliputi 1) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkungannya, 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya, dan 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, para pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung diharuskan memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan tanggung jawab.

Schoen dan Durand (dalam Bugdol, 2018, hlm.12) mengemukakan bahwa *'discipline is the state of order in the organization where employees comply with applicable standards and pursue the established objectives'*. Kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu lembaga dapat dilihat dari bagaimana dia mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan antasan maupun tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015, hlm.193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan yang mengatur kedisiplinan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung diantaranya, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Kemudian diperkuat juga dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 41 Tahun 2021 Pasal 3 ayat (1) yang mewajibkan masuk kerja jam 07.30 dan pulang kerja jam 16.00 dengan 5 (lima) hari kerja. Adapun peraturan lain mengenai disiplin kerja pegawai terdapat pada Pasal 3A bahwa setiap pegawai aparatur sipil negara dan non aparatur sipil negara wajib mengikuti apel pagi setiap hari senin di Perangkat Daerahnya masing-masing.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti saat mengikuti kegiatan *Internship* melalui proses observasi dan juga wawancara, ditemukan indikasi kurangnya disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung, memperlihatkan adanya kecenderungan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kurangnya kedisiplin kerja pegawai yaitu didapati bahwa ada beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir, istirahat tidak sesuai dengan jam istirahat, selain itu juga masih ada pegawai yang tidak peduli dengan kebijakan dan praktek manajemen yang dijalankan organisasi seperti apel senin pagi, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan dan tidak adanya sanksi yang tegas kepada pegawainya yang tidak mengikuti apel senin pagi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel rekapitulasi daftar hadir dari bulan Juni-Desember tahun 2022 yang peneliti peroleh dari subbagian umum dan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan Juni-Desember Tahun 2022**

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat
1	Juni	0	18	1
2	Juli	2	17	3

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat
3	Agustus	3	22	2
4	September	2	19	5
5	Oktober	3	21	2
6	November	4	23	3
7	Desember	3	22	5

Sumber: Bidang PPIK di BKPSDM Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat pegawai yang datang terlambat pada tiap bulannya terdapat peningkatan dan penurunan. Begitu pula dengan tingkat pegawai yang pulang cepat. Pada bulan November jumlah pegawai yang datang terlambat mencapai 23 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung masih kurang baik. Adanya indikasi kurangnya disiplin kerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Hasibuan (2018, hlm.198) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di suatu organisasi yaitu iklim organisasi dan hubungan manusia.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Holloway, 2012, hlm.13) '*defined organizational climate as the set of measurable properties of the work environment that is either directly or indirectly perceived by the employees who work within the organizational environment that influences and motivates their behavior*'. Sejalan dengan pendapat Litwin dan Stringer, Syaiful Sagala (2016, hlm.151) mendefinisikan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku karyawan. Dari definisi tersebut

menunjukkan persepsi anggota organisasi tentang apa yang terjadi di lingkungan internal yang dapat mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi sebagai iklim organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti amati, iklim organisasi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung belum berkembang dengan baik, dimana sering terjadi perbedaan persepsi antar pegawai mengenai apa yang seharusnya dikerjakan. Perbedaan persepsi antar pegawai ini dapat terjadi dikarenakan tidak lengkapnya uraian pekerjaan, dan juga terjadinya miskomunikasi antar pegawai ataupun dengan atasan. Kesalahpahaman yang terjadi mengakibatkan kondisi ruang kerja yang tidak kondusif sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman yang mengindikasikan tingkat disiplin kerja pegawai yang belum tercapai dengan baik. Oleh karena itu, kondisi iklim organisasi ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai.

Iklim organisasi yang tertata dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaza Pahlevi dan Anita Listiara (2017) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik secara langsung dapat mendorong disiplin kerja yang baik.

Penelitian terdahulu lainnya yang relevan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja diantaranya menurut Ardi Munardi, dkk (2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan disiplin kerja aparatur sipil negara. Penelitian lain yang dilakukan oleh Firmansyah (2019) iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai sebesar 44,5%, selebihnya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitiannya. Kemudian penelitian Zhara dan Ahyar (2018) iklim organisasi, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 68,9% dan selebihnya 31,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitiannya.

Beranjak dari fenomena yang terjadi, dapat dilihat bahwa terdapat indikasi disiplin kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bandung yang masih kurang baik, terlihat masih ditemui pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Kedisiplinan seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan pegawai. Peningkatan disiplin kerja pada pegawai dapat terwujud apabila lingkungan organisasi mampu dipersepsikan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa lingkungan organisai yang positif dan menyenangkan dapat mendorong pegawai meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja yang mengedepankan kesejahteraan dan kebahagiaan pegawainya dapat mendorong pegawai untuk dapat menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dalam bekerja dengan lebih efektif dan hasil kerja yang berkualitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk lebih lanjut melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi di BKPSDM Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari beberapa rumusan masalah diatas, diantaranya sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Secara khusus tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi di BKPSDM Kabupaten Bandung.
2. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti maupun semua pihak yang terlibat di dalamnya. Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengalaman juga pemahaman dalam melaksanakan penelitian di instansi pemerintah khususnya di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam sebuah lembaga.

## 2. Bagi Lembaga

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi pihak lembaga, dan sebagai tambahan informasi bagi pihak pimpinan dan pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

## 3. Bagi Pihak Lainnya

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk peneliti yang akan datang terkait penelitian dengan objek atau masalah serupa dikemudian hari.

### 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran bagi pembaca dalam memahami isi dari skripsi yang akan dibuat, peneliti mengurutkan sistematika skripsi berdasarkan pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2021. Berikut uraian mengenai kelima BAB tersebut.

BAB I Pendahuluan. Bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Teori. Bab ini berisikan pedoman atau acuan penelitian yang memuat uraian konsep-konsep ataupun teori-teori yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu mengenai iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai. Kemudian berisi penelitian terdahulu. Serta memuat kerangka berpikir dan memuat pula hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini merupakan bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitian yang berisi mengenai desain penelitian, partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan. Bab ini memuat dua hal utama yaitu temuan dan pembahasan. Temuan penelitian berisi hasil pengelolaan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan

permasalahan penelitian. Sedangkan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab dari pertanyaan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Bab ini berisikan simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan dari hasil analisis temuan penelitian yang telah menjawab rumusan permasalahan yang terkait dengan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung.