

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat, yang menyangkut kesiapan kerja, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003: 36).

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo dalam Suharto, 2002: 7). Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus

menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan di landasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka diharapkan adanya pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas sumber daya agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.

Irawan (2000: 588) menyatakan bahwa : “Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari pembinaan disiplin kerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 193) mendefenisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati

semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Permasalahan disiplin kerja pegawai dapat terlihat secara riil di lapangan yaitu di BBPPKS (Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial) yang memiliki 85 pegawai, dimana seringkali ditemukan sebagian pegawai yang terlambat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya dari yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal di lapangan terlihat dari pegawai yang masuk kerja (jam 09.00 WIB) dan pulang awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.30 WIB dan pulang jam 14.15 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi.

Ketidakdisiplinan yang tidak baik dan dibiarkan akan berdampak pada pegawai tersebut, dimana pekerjaannya tidak akan terselesaikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dan kurang mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga apabila hal ini terjadi pada seorang pegawai, tentu ini akan merugikan dirinya sendiri, serta akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja dari pegawai tersebut yang akan berefek pada tujuan organisasi yang tidak efektif, khususnya tujuan di BBPPKS Bandung.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian didalam lingkungan BBPPKS Bandung khususnya dalam hal disiplin kerja dan kinerja pegawai yang berjudul : **“Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BBPPKS (Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial) Bandung.**

## **B. Rumusan dan Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini masalah pokok yang dibahas adalah Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BBPPKS Bandung.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pembinaan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPPKS Bandung.

Oleh karena itu berdasarkan rumusan masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai di BBPPKS Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai di BBPPKS Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPKS Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di BBPPKS Bandung.

### **2. Tujuan Khusus**

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di BBPPKS Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai di BBPPKS Bandung.
- c. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai di BBPPKS Bandung.
- d. Mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPKS Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan akan memberikan mamfaat sebagai berikut :

### **1. Aspek Pengembangan Ilmu**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian sumber daya manusia, khususnya tentang tindakan pendisiplinan pegawai yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi lembaga pemerintahan dalam melakukan analisis mengenai pembinaan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

### **E. Asumsi**

Asumsi merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Arikunto (2002: 58) mengatakan bahwa asumsi dasar adalah Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Adapun anggapan dasar yang dijadikan pijakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini mencakup :

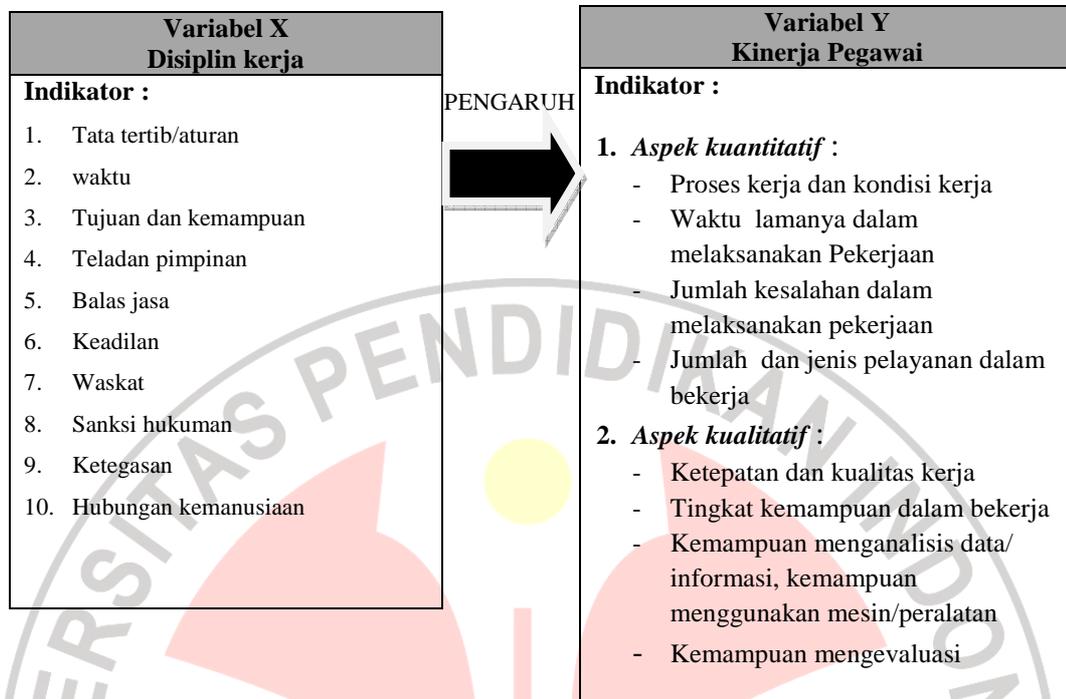
1. Pembinaan disiplin kerja merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika disiplin kerja pegawai baik, maka akan dapat membantu ketercapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Pembinaan disiplin kerja harus diterapkan oleh setiap organisasi, dimana disiplin kerja adalah salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan semua pihak dalam organisasi harus benar - benar disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pembinaan disiplin kerja merupakan salah satu pengembangan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja seluruh pegawai di BBPPKS Bandung. Hal ini sejalan dengan Malayu S. P. Hasibuan yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup : Kesetiaan, Hasil Kerja, Kejujuran, *Kedisiplinan*, Kreativitas, Kerja sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka dan masih harus diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2011: 39) hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat tersebut hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan antara pembinaan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPKS Bandung”.



**Gambar 1.1 Paradigma Penelitian**

## G. Penjelasan istilah

### 1. Pengaruh

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1996: 747) yang dimaksud dengan pengaruh adalah “daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan”.

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat keterkaitan variabel (X) dalam hal ini pembinaan disiplin kerja mempunyai andil terhadap variabel (Y) dalam menciptakan hasil kerja yang di harapkan oleh organisasi di BBPPKS Bandung.

## **2. Pembinaan**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (Peorwadarmita, 1987) pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Sedangkan menurut Thoha (1989: 7) pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.

Pembinaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yang ada di BBPPKS Bandung demi ketercapaian tujuan lembaga.

## **3. Disiplin kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 193) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (1994: 208) juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya oleh seluruh pegawai di BBPPKS Bandung.

#### **4. Kinerja**

Menurut Stolovitch and Keeps (1992) mengatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab oleh seluruh pegawai di BBPPKS Bandung dalam membantu mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **5. Pegawai**

Berdasarkan Ensiklopedia bebas karyawan atau pegawai berasal dari kata dasar karya yang diberi akhiran wan yang artinya pekerja, seringkali disebut pabrik atau kantor besar. Oleh pemerintah orde baru

kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak tahun 1965 ditabukan di Indonesia.

Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh SDM yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan di BBPPKS Bandung.

#### H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang ditemukan oleh para ahli.

Metode deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai hakekat gejala atau pertanyaan mengenai apa itu (*what is*), atau mendeskripsikan apa itu. Hal tersebut sesuai dijelaskan oleh Mohammad Ali (1993: 12), yaitu:

“Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis/pengolahan data serta membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskriptif situasi”.

Berdasarkan permasalahan penelitian dan metode yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan Angket (Kuesioner). Angket adalah salah satu teknik penelitian yang dilakukan secara tertulis yang tujuannya untuk memperoleh keterangan / informasi tentang fakta yang diketahui oleh subjek penelitian tentang masalah yang

telah diteliti. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu pernyataan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban dengan membutuhkan tanda checklist (√) pada masing-masing kolom jawaban yang sesuai dengan pengalamannya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *kuantitatif*, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik

## **I. Lokasi, Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **1. Lokasi**

Lokasi penelitian merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah penelitian karena lokasi adalah tempat dimana seorang peneliti dapat memperoleh data dari hasil observasi langsung maupun wawancara terhadap objek penelitian. Lokasi yang di ambil oleh peneliti pada penelitian ini adalah di BBPPKS Bandung.

### **2. Populasi Penelitian**

Populasi adalah sekelompok objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian yang bentuknya dapat berupa manusia, benda-benda, dokumen-dokumen dan sebagainya. Berdasarkan apa yang telah di uraikan dalam permasalahan penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah seluruh personil BBPPKS Bandung.

### 3. Sampel Penelitian

Sugiono (2011: 57) mendefinisikan bahwa: Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili secara keseluruhan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sample random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Cara pengambilan sampel seperti ini dilakukan jika anggota populasi dianggap homogen.

