BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut yaitu dari sumber daya organisasi, baik sumber daya non manusia maupun sumber daya manusia. Dalam hal ini yang lebih dikaji adalah sumber daya manusia yaitu pegawai, dengan adanya sumber daya manusia atau pegawai yang baik maka organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendayagunaan sumber daya yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas organisasi. Untuk itu dibutuhkan adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dengan demikian sumber daya manusia tersebut dapat terus menerus meningkatkan kemampuan dirinya dan tentunya kinerjanya pun akan meningkat dengan baik.

Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan pada norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja yang tinggi yang harus ada pada setiap pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja organisasi, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Salah satunya melalui disiplin kerja rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya dapat tercermin.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau lembaga untuk dapat meningkatkan prestasi organisasi. Aspek penting yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja, dengan kata lain baik buruknya

kinerja seorang pegawai tergantung baik buruknya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai, diantaranya faktor dari atasan seperti pengawasan yang dilakukan atasan, kemudian faktor iklim kerja organisasi, dan struktur organisasi. Diantara beberapa faktor tersebut, faktor yang cukup berpengaruh penting terhadap disiplin kerja pegawai adalah iklim kerja organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Cimahi merupakan instansi yang memegang peranan penting dalam manajemen pegawai khususnya pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan Kota Cimahi. Hal tersebut mengakibatkan keberadaan dan perannya perlu dioptimalkan sebaik mungkin sehingga menghasilkan kulaitas pelayanan yang memuaskan.

Fakta di lapangan yang penulis dapatkan pada studi pendahuluan selama bulan Februari sampai dengan Maret 2013 didapati bahwa kondisi disiplin kerja pegawai cukup rendah. Beberapa hal yang menjadi indikator dan dapat diidentifikasi adalah beberapa pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor ataupun yang pulang sebelum jam kantor berakhir. Beberapa orang memandang satu sisi terhadap alasan-alasan tersebut, namun kenyataannya alasan-alasan kecil seperti itulah yang sebetulnya memiliki peran yang cukup besar dalam kinerja maupun produktivitas organisasi.

Permasalahan yang sama juga terjadi di salah satu instansi pemerintahan, Febriani (2011:4) mengungkapkan bahwa:

> Berdasarkan studi pendahuluan peneliti yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada bulan November sampai dengan Desember 2010, diketahui bahwa peraturan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil memang sudah diberlakukan tetapi ketaatan dalam menaati peraturan tersebut masih kurang diindahkan sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih kurang. Hal tersebut dapat terlihat dari beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, misalnya terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, pulang lebih cepat dari waktu seharusnya, dan tidak hadir tanpa izin.

Permasalahan senada juga terdapat di instansi pemerintah lain terkait masalah rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut seperti yang

diberitakan dalam surat kabar elektronik Kompas (http://regional.kompas.com), yang memberitakan di salah satu artikel berita yang berjudul "Disiplin Rendah, Puluhan Pemkab Madiun Bolos Kerja", memberitakan bahwa :

> Perilaku disiplin di kalangan aparat pemerintah Kabupaten Madiun, Jawa Timur, masih rendah. Hal itu tercermin dari banyaknya pegawai yang bolos kerja setelah libur bersama tahun baru 2013. Sekretaris Daerah Kabupaten Madiun Soekardi mengatakan, jumlah pegawai yang tidak masuk kerja pada Rabu (2/1/2013) mencapai 44 orang. Rinciannya, sebanyak 24 pegawai tidak masuk tanpa keterangan alias bolos kerja. Sedangkan yang beralasan sakit sebanyak 6 orang dan mengajukan ijin karena ada keperluan lain sebanyak 5 orang. (Astuti: 2013, **Error! Hyperlink reference not valid.**)

Dari permasalahan yang terjadi di lapangan akan kurangnya kesadaran pegawai terhadap hal-hal kecil yang justru memiliki pengaruh cukup besar, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tersebut. Sejauh mana peranan alasan-alasan tersebut pada kinerja dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Kerja Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di BKD Kota Cimahi".

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

a. Penelitian ini dibatasi dalam menganalisa masalah mengenai pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

b. Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka lokasi penelitian ini hanya dilakukan di BKD Kota Cimahi.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, yaitu:

a. Bagaimanakah iklim kerja organisasi BKD Kota Cimahi?

b. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai BKD Kota Cimahi?

c. Seberapa besar pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan lebih khusus lagi, tujuan dari penelitian ini adalah :

a. Mengetahui gambaran tentang iklim kerja organisasi yang ada di BKD Kota Cimahi.

b. Mengetahui gambaran tentang disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.

c. Mengetahui gambaran seberapa besar pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis adalah agar dapat mengembangkan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian perilaku organisasi yang terkait tentang pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.

2. Segi Operasional

a. Bagi Pihak Lembaga

Melalui penelitian ini lembaga dapat mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga lembaga mampu meningkatkan dan menciptakan iklim kerja organisasi yang berpengaruh positif bagi disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian perilaku organisasi tentang pengaruh iklim kerja organisasi terhadap disiplin pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai isi skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5023/ UN40/HK/2012 tentang "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah di Universtas Pendidikan Indonesia Tahun 2012", yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan penulis sajikan pada bagian pertama skripsi yang di dalamnya terdapat uraian mengenai Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Perumusan Masalah yang di dalamnya terurai mengenai Batasan Masalah dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian.

Dalam bagian kedua penulis menyajikan terkait Kajian Pustaka yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, Kerangka Pemikiran yang menjelaskan alur penelitian yang dilakukan, dan Hipotesis Penelitian yang merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Pada bagian ketiga berisi penjabaran terinci mengenai metode penelitian yang di dalamnya terdapat komponen-komponen: Lokasi dan Subjek Penelitian, Desain Penelitian, Metode Penelitian, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

Bab IV

Pada bagian keempat terdapat penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang di dalamnya menjelaskan mengenai pembahasan yang berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yang diteliti.

Bab V

Pada bagian kelima penulis menyajikan Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan yang berisi tentang penjelasan simpulan dari hasil pembahasan penelitian sedangkan saran yang berisi masukan-masukan yang penulis berikan untuk kemajuan pihak lembaga terkait disiplin kerja pegawai.

Daftar Pustaka

Pada bagian terakhir skripsi ini penulis sajikan Daftar Pustaka yang berisi mengenai referensi-referensi yang penulis gunakan dan sumber yang mendukung dalam skripsi ini.