

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau lembaga pemerintahan memiliki budaya kerja, yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama dari semua yang terlibat dalam perusahaan atau lembaga tersebut mengenai cara pandang dan unsur-unsur dalam bekerja. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu karyawan. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan kerja. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, dan sebagai cara bertahan hidup agar memperoleh penghasilan. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk pegawai dalam bekerja. Karena itu setiap anggota organisasi seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya kerja dan batasan bekerja. Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bersifat komitmen.

Menurut Yoash Wiener (Haryanto, 2010:25) dengan adanya komitmen, SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar kepada perkembangan perusahaan, dan punya tekad kuat menjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener itu tercipta karena adanya kepercayaan dari pegawai atau anggota organisasi, bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang dalam melaksanakan sesuatu, karena ketika seseorang telah berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasinya maka dia harus mendahulukan apa yang menjadi kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Dengan kata lain komitmen merupakan ketaatan seseorang dalam bertindak atau bekerja terhadap janji-janji yang diembannya. Semakin tinggi komitmen pegawai semakin tinggi pula rasa sukarela dalam melaksanakan tugas-tugas, tanggung jawab dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik komitmen yang dimiliki pegawai semakin baik pula disiplinnya terhadap pekerjaan.

Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Poerwopoespito dan Utomo (Haryanto, 2010:27), menyatakan bahwa bangsa Indonesia masih rendah dalam hal kedisiplinan, baik dalam segala sektor kehidupan seperti dalam lingkungan rumah tangga, dalam lingkungan masyarakat, dalam lingkungan kenegaraan, dalam lingkungan perusahaan, dalam lingkungan olahraga, dalam lingkungan pendidikan, dan dalam lingkungan pemerintahan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan apabila para pegawai berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam perkembangan karakteristik kepribadian

tersebut sangat penting bagi para pegawai atau anggota organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja. Keefektifan suatu organisasi dapat diwujudkan dengan diwujudkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk mengefektifkan organisasi tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Pendekatan disiplin di lingkungan pemerintahan Kota Cimahi mengupayakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku pegawai diantaranya adanya reward dan punishment terhadap tindakan indisipliner. Faktor-faktor yang mendukung kedisiplinan pegawai di lingkungan pemerintah Kota Cimahi meliputi kepemimpinan, balas jasa/penghargaan, motivasi kerja dan sanksi. Dalam hal ini pemerintah Kota Cimahi telah menetapkan peraturan, kewajiban dan larangan yang sudah cukup menjadikan pedoman dalam menciptakan kondisi yang tertib, teratur dan saling menghormati. Namun di dalam kenyataannya, peraturan yang telah lengkap dan baik itu tidak dapat dijalankan semua pegawai pemerintahan Kota Cimahi. Persoalannya bukan terletak pada peraturannya tetapi pada pelakunya. Sebagian besar pegawai pemerintahan Kota Cimahi sudah melaksanakan kedisiplinan kerja yang baik, akan tetapi masih saja ada pegawai yang melanggarnya.

Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Cimahi yang merupakan salah satu instansi pemerintahan Kota Cimahi yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia. Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai sejauhmana komitmen organisasi pegawai pemerintah berhubungan dengan disiplin kerja pegawai yang bekerja di kantor BKD Kota Cimahi. Hal tersebut sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelumnya pada tanggal 7 April 2013 dengan mendatangi kantor tersebut. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang dapat dikatakan mangkir. Meskipun belum diketahui banyaknya jumlah pegawai tersebut namun sudah terlihat adanya penyimpangan contohnya, ada pegawai yang duduk-duduk di samping kantor sambil merokok, di

saat jam kerja berlangsung. Kemudian banyak pegawai yang tidak mengikuti apel yang dilaksanakan setiap pagi pukul 07.30 karena mereka datang pukul 08.00, sedangkan didalam aturan setiap pegawai diwajibkan untuk mengikuti apel pagi. Ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor tanpa ijin dari pimpinan. Hal itu mungkin mencerminkan ketidak disiplin yang mungkin akan memiliki hubungan dengan komitmen 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.

Dari permasalahan yang terjadi di lapangan akan kurangnya kesadaran pegawai terhadap hal-hal kecil yang justru memiliki pengaruh cukup besar, penulis bermaksud mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tersebut. Sejauh mana pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak terlampaui luas ruang lingkungannya sehingga mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi penelitian ini terkait pengaruh komitmen organisasi yang diteliti meliputi : komitmen sikap (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil yang meliputi : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah,

- a. Bagaimana komitmen organisasi para pegawai di BKD Kota Cimahi?
- b. Bagaimana disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi?
- c. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai BKD Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Gambaran komitmen organisasi para pegawai di BKD Kota Cimahi.
- b. Gambaran disiplin kerja pegawai di BKD Kota Cimahi.
- c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

Galih Septian, 2014

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

2. Segi Operasional

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam ilmu Administrasi Pendidikan.

b. Bagi Pihak Lapangan atau Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang berarti bagi lembaga khususnya lembaga yang diteliti dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk lebih memudahkan skripsi ini, maka penulis menyusun menjadi 5 (lima) bab. Setiap bab berkaitan satu sama lain, dari bab pendahuluan sampai bab kesimpulan dan saran.

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan akhir bab ini adalah struktur organisasi skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Merupakan bab kajian pustaka yang meliputi konsep-konsep dari komitmen organisasi dan disiplin kerja. Bagian dari komitmen berkenaan dengan pengertian komitmen organisasi, indikator komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen, tingkatan komitmen organisasi. Bagian disiplin kerja pegawai berkenaan

Galih Septian, 2014

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan pengertian disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, prinsip-prinsip disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, pentingnya disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja dan bab ini diakhiri dengan kerangka fikir penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi metode dan pendekatan, teknik penggalan data, prosedur pengolahan data, dan lokasi, populasi serta sampel penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 : KESIMPILAN DAN SARAN

Pada bagian kelima penulis menyajikan Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan yang berisi tentang penjelasan simpulan dari hasil pembahasan penelitian sedangkan saran yang berisi mengenai 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.