

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia dalam kehidupannya memiliki nilai dan norma yang harus dipatuhi, baik itu sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Manusia dengan segala daya dan upaya berusaha mencapai kebutuhan hidupnya, baik itu dengan berwirausaha maupun dengan mengabdikan dirinya dalam sebuah organisasi. Dalam kehidupannya manusia tidak terlepas dari nilai dan norma yang diterapkan. Pentingnya suatu nilai atau norma dapat membatasi manusia dari ketidakseimbangan sikap dan perilaku.

Manusia merupakan individu yang berada pada dua sistem sosial, dimana seorang manusia berperan sebagai individu dan salah satunya lagi sebagai makhluk yang berorganisasi. Sebagai makhluk individu, manusia memiliki kepribadian tertentu dan juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya. Sedangkan sebagai makhluk sosial yang berada dalam suatu organisasi, manusia harus mengikuti aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan mengikuti norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

Organisasi merupakan suatu wadah dimana terdapat sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama, bertukar pikiran dan pendapat dengan didasarkan pada suatu tujuan

yang sama yaitu untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Dalam organisasi setiap orang mempunyai peran dan fungsinya masing-masing yang disesuaikan dengan kemampuan, namun tetap berada pada satu jalur dan suatu program kerja yang disusun bersama untuk satu tujuan bersama.

Dalam kehidupan berorganisasi manusia seringkali dihadapkan dengan munculnya berbagai permasalahan, dan masalah yang paling sering dihadapi oleh organisasi atau lembaga adalah masalah sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan dinamis yang mampu menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat mencapai tujuannya.

Salah satu perhatian yang paling utama dalam suatu organisasi atau lembaga adalah melindungi hak-hak individu. Dalam hal ini hak-hak pegawai sangat tergantung pada nilai-nilai yang menonjol, dimana nilai-nilai tersebut memberikan dasar bagi sistem pegawai. Nilai-nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi tergantung dari sistem kerja yang mereka gunakan. Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya.

Dari pernyataan di atas sudah jelas bahwa peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada saat ini sudah menjadi suatu tuntutan dan hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu arah kebijakan pembangunan, sebagaimana dituangkan dalam GBHN 1999–2002 (1999:28) bahwa :

Kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Dengan adanya pernyataan di atas, seorang pegawai harus mampu mengaplikasikan dirinya dalam pekerjaan yang ditekuninya. Hal ini dirasakan sangat penting sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari organisasi secara keseluruhan. Daya dukung serta sistem kerja yang digunakan dalam organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai dalam rangka perwujudan manusia yang berkualitas.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut mengembangkan keahliannya. Aturan - aturan yang telah dibuat merupakan bagian dari sistem kerja yang selalu ada dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin.

Disiplin merupakan suatu proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan, atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan

yang lebih efektif dan dapat diandalkan. Diharapkan para pegawai mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh organisasi karena mereka memahaminya dan mendukungnya bukan karena takut terhadap hukuman yang akan diberikan.

Tidak ada tindakan disiplin yang dibuat tanpa adanya hukuman bagi pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Henry Simamora (2003:236) yaitu bahwa :“Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan”. Itulah sebabnya dalam setiap lembaga atau organisasi terdapat sanksi-sanksi yang telah ditetapkan sebagai peringatan terhadap para pegawai yang melanggar standar-standar yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Pernyataan di atas sesuai dengan definisi dari disiplin kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989:278) mengemukakan pandangannya mengenai pengertian disiplin kerja yaitu :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Aing Tedjasutisna

(1994:165) yang menyatakan bahwa :“Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik, itu tandanya sudah mempunyai keyakinan dan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja”.

Dari pernyataan di atas, sudah jelas bahwa jika pegawai memiliki disiplin kerja yang terarah dan dapat mengkondisikan situasi sesuai yang diharuskan oleh sebuah organisasi, maka hal tersebut sudah merupakan titik awal bagi seorang pegawai dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja yang selama ini dimilikinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya : faktor individu itu sendiri, sistem kerja, iklim kerja, budaya organisasi, dan hal lain yang berada dalam suatu organisasi. Selain itu sudah merupakan tugas manajemen organisasi untuk dapat membangun dan mempertegas hal-hal yang berkaitan mengenai disiplin kerja itu sendiri, dan disiplin kerja yang telah dibuat harus ditegakkan oleh semua individu yang bekerja dilingkungan organisasi tersebut.

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting karena merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh para pegawai adalah rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi dan hal tersebut dapat menghambat

tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab didalam organisasi. Ini sejalan dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:9) yang menyebutkan bahwa : “ Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja mempengaruhi penampilan kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi dalam mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh Basri (2005:14) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam usahanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Ini dipertegas oleh pernyataan dari Vroom dalam Mulyasa (2003:136 –137) bahwa :

Kinerja seseorang merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi, hubungan tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen kerja, maka tidak menutup kemungkinan prestasi kerja yang dihasilkan

akan rendah pula, kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Dengan adanya disiplin kerja yang terarah, maka peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal. Jika dikaitkan dengan disiplin kerja maka disiplin kerja ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Menurunnya tingkat kinerja pegawai disuatu lembaga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut Dan Lidden (2001:1) menuturkan bahwa :

Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau lembaga. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Dari pemaparan di atas maka dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka nilai kinerja yang dimiliki pegawai pun akan dapat diketahui. Hal tersebut disebabkan karena disiplin kerja dan kinerja memiliki suatu hubungan, sesuai dengan pernyataan dari Trahan dan Steiner (1998:129) yang menyebutkan bahwa :

“Disiplin secara positif dapat dikaitkan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pimpinan dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai serta dapat memperbaiki kinerja yang buruk, berharap pegawai dapat berperilaku seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pembentukan disiplin merupakan hal yang mutlak bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya tingkat absensi pegawai, adanya kemangkiran, dan adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa pada dasarnya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung telah dirancang sedemikian, namun semua itu kembali pada diri pegawai tersebut sendiri, apakah bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah ada atau sebaliknya. Masih kurangnya disiplin yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat terlihat dari fenomena tingkat absensi pegawai, pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini cenderung diakibatkan oleh kurangnya kesadaran dari diri pegawai itu sendiri terhadap pentingnya disiplin kerja.

Memperhatikan fenomena tersebut, maka cukup menjadi gambaran bahwa disiplin kerja belum dapat dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini harus diatasi sedini mungkin karena jika dibiarkan berlarut-larut, tidak menutup kemungkinan akan berdampak kepada rendahnya kinerja pegawai yang akibatnya kurang mendukung terhadap kelancaran pelaksanaan tugasnya, sehingga tujuan lembaga yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung ”

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah adalah gambaran umum tentang ruang lingkup atau pembahasan bidang kajian dalam penelitian, sehingga akhirnya masalah yang akan diteliti akan tampak jelas. Ali (1987:36) berpendapat bahwa “ Rumusan masalah pada hakikatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya”.

Agar permasalahan lebih terarah, maka masalah penelitian dibatasi hanya pada bidang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung”. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran Disiplin Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami serta memperoleh gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan Tujuan Khusus Penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang disiplin kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. MANFAAT PENELITIAN

Beberapa manfaat yang dapat penulis peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini akan memberikan pengalaman dan ilmu pengetahuan yang berharga baik secara teoritik maupun empirik.

2. Bagi Lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Bagi para pegawai diharapkan penelitian ini menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat menyadari seberapa penting kinerja mereka bagi lembaga.
4. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan pada peneliti dalam hal pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam segi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

E. ANGGAPAN DASAR

Menurut Winarno Surakmad dalam Suharsimi Arikunto (1996:58) mengemukakan bahwa “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan, atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan.
2. Penerapan disiplin kerja pegawai yang mengarah pada pembinaan personil dapat memperbaiki dan meningkatkan perilaku yang nampak dalam diri pegawai dan salah satunya adalah akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang berkualitas salah satunya dapat dicapai dengan adanya kerjasama yang harmonis antara seluruh aspek yang ada di dalam organisasi tersebut.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :


“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ”.

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y).



Gambar 1.1
Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X)
2. Kinerja Pegawai (Y)
3.  : Garis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H. KERANGKA PEMIKIRAN

Pada saat ini, semakin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh setiap individu dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Tantangan yang dihadapi oleh setiap individu tidak hanya berasal dari lingkungan sekitar tempat dia bekerja tetapi juga berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Kurangnya kesadaran individu dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan hal yang paling umum yang dapat ditemui dalam sebuah organisasi.

Para pegawai yang berada pada suatu organisasi terkadang melakukan suatu pekerjaan karena dia takut akan adanya hukuman atau sanksi yang diberikan kepadanya jika dia mengabaikan kewajibannya tersebut. Seorang individu atau pegawai yang baik akan melakukan pekerjaannya atas dasar kesadaran dari dirinya sendiri dan karena merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya tersebut.

Dalam setiap organisasi selalu ada peraturan-peraturan yang mengharuskan para pegawainya untuk mentaati peraturan yang telah dibuat, serta menuntut para pegawainya agar disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya

manusia yang dapat dijadikan sebagai alat untuk memperbaiki kualitas kinerja para pegawainya. Hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin kerja, maka pimpinan dapat mengkomunikasikan kepada para pegawainya tentang hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawainya.

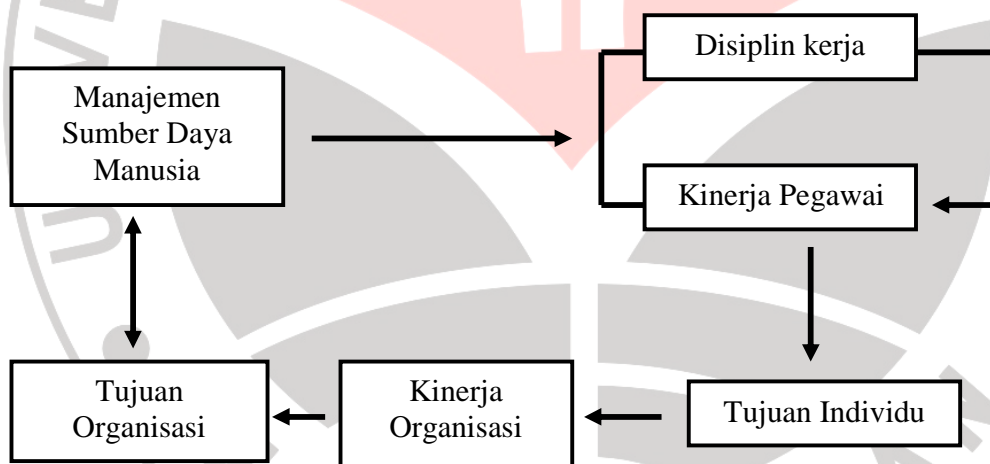
Selain itu dengan adanya disiplin kerja seorang pimpinan juga dapat menjadikannya sebagai alat untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik lagi. Proses pendisiplinan pegawai, tidak harus selalu dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya, baik itu melalui hasil kerja yang optimal maupun dari semangat yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kualitas kinerja yang dimiliki oleh para pegawai dengan meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut, dengan sendirinya akan berdampak pada tercapainya tujuan dalam diri pegawai itu sendiri. Tujuan individu itu sendiri dapat berupa penghargaan yang diterimanya ataupun adanya bonus atas hasil kerja yang dicapainya itu.

Tercapainya tujuan yang diharapkan oleh para pegawai atas hasil kerjanya, maka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Meningkatnya kinerja organisasi disebabkan karena para pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan apa yang menjadi tugasnya dalam organisasi tersebut, sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai

dengan baik. Semua keberhasilan tersebut juga tidak terlepas dari adanya kerjasama yang ditunjukkan oleh pegawai, maupun oleh pimpinan organisasi tersebut.

Dari uraian diatas, kerangka pikir penelitian dapat disajikan kedalam paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 1.2
Kerangka Pikir Penelitian