

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat hubungan kerja sama antara dua orang atau lebih secara formal yang terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Demi tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi sekaligus menjadi tolak ukur tercapainya tujuan organisasi. Karena jika sumber daya manusia berkualitas maka organisasi tersebut berkualitas pula. Di era digital ini dimana teknologi yang semakin canggih dan pesat menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki disiplin kerja yang tinggi dan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik secara individu maupun kelompok. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Jika sumber daya manusia baik dan berkualitas maka sumber daya lain pun akan berkualitas sehingga tercapainya *good governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan.

Sumber daya manusia yang baik ditunjukkan oleh adanya peningkatan kontribusi yang diberikan oleh para pegawai ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi tersebut ditandai dengan pegawai mempunyai sikap mental dan tekad yang kuat, semangat, disiplin tinggi, produktif serta memiliki kinerja yang tinggi agar tugas dan kewajiban yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi. Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat seperti Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota sukabumi dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas bekerja yang tepat dan cepat serta memberikan pelayanan yang baik, mudah, dan terukur kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan. Dinas Pendidikan Kota Sukabumi merupakan lembaga pemerintah yang diberikan tugas dan fungsi oleh walikota sukabumi yaitu mengatur dan mengurus tentang

pelaksanaan Pendidikan dan kebudayaan, pembiayaan pendidikan, kurikulum pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, dan tenaga kerja pendidikan serta pengendalian mutu khususnya di Kota Sukabumi yang menaungi sekolah dasar hingga Sekolah Menengah Pertama/Sederajat. Dalam upaya terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yang baik, maka diperlukan adanya kinerja yang optimal dari pegawai demi tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.

Marbawi Adamy (2016 , hlm . 93) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengarah pada hasil atau output yang baik meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, kreatif dan sikap kooperatif atau kemampuan kerjasama. Artinya, bila pekerjaan seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan pegawai dalam organisasi tersebut berkinerja baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat dibutuhkan demi mencapai hasil yang diharapkan karena jika pegawai bekerja dengan baik dan maksimal dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sehingga diperlukannya peningkatan dan pengembangan prestasi atau kinerja pegawai agar organisasi mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman serta mampu bersaing dengan organisasi lain sehingga eksistensi organisasi meningkat.

Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai di bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi memiliki pegawai PNS yang berjumlah 66 orang. Serta peneliti juga mendapatkan informasi terkait disiplin kerja PNS sudah baik namun belum optimal dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta masih ada sebagian pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Namun secara umum kinerja pegawai sudah baik tetapi perlunya peningkatan dikarenakan masih

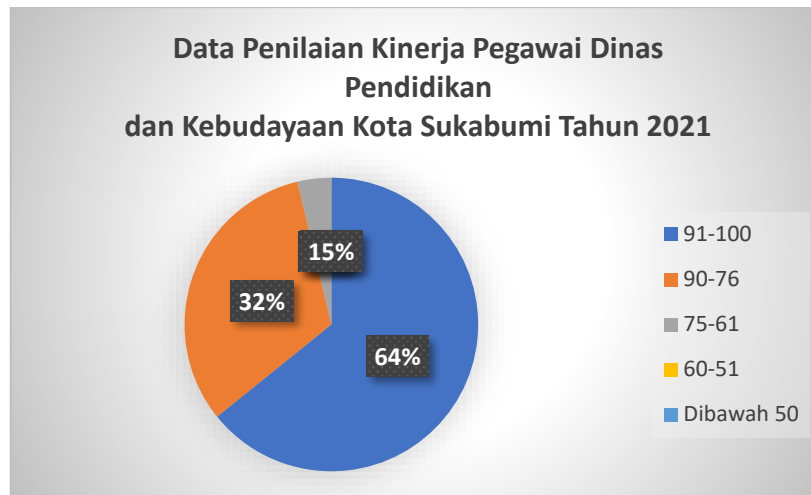
terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan atau kinerja pegawai melebihi batas yang telah ditentukan atau kurang memenuhi target hal ini dikarenakan setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda pula. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka organisasi tentunya melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil serta untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, Pendidikan, pelatihan serta pemberian penghargaan. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, orientasi pelayanan, kerjasama, komitmen, dan kepemimpinan.

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan Peraturan pemerintah No 46 tahun 2011 dengan kriteria sebagai berikut: Sangat baik (91- keatas), baik (90-76), Cukup (75-61), Kurang (60-51) dan sangat kurang (dibawah 50). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi tentunya mengharapkan agar semua pegawainya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat amat baik yaitu 91-100. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi Tahun 2021



Sumber : Data Subbagian Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

Berdasarkan gambar 1.1 tentang penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 diatas , yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sudah dikategorikan baik yaitu rata-rata mendapatkan skor kategori sangat baik , karena hasil penilaian yang diperoleh pegawai banyak yang mencapai angka 100 sebanyak 52 orang dengan skor 64 % sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja baik yaitu 26 orang dengan skor 32 %. Kategori cukup 3 orang dengan skor 15 % dan kategori kurang tidak ada dalam artian 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah baik namun masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan organisasi.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dibutuhkannya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Disiplin kerja merupakan titik tolak dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan cenderung untuk melakukan segala

aktivitas yang sesuai dengan aturan, tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan lembaga sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan.

Lijan Poltak Sinambela (2016, hlm. 335) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.” Sedangkan menurut peraturan pemerintah terkait disiplin pegawai negeri sipil (PNS) menjelaskan bahwa dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok ia akan menghargai diri dan rekan kerjanya karena pegawai tersebut sudah mematuhi peraturan yang berlaku dan menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama dengan rekan kerjanya. Kesadaran akan disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal. Meningkatnya disiplin yang tinggi, ditandai dengan pegawai masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan dan standar organisasi, dan frekuensi kehadiran yang tinggi karena frekuensi kehadiran dapat menjadi dasar pengukuran kinerja, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat kinerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah begitu pun sebaliknya semakin sedikit pegawai yang absen maka kinerja pegawai meningkat.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yang menyatakan bahwa kedisiplinan di kantor tersebut dinilai sudah baik namun perlu peningkatan terutama dalam hal kehadiran karena semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin rendah tingkat kemangkiran sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien. Hasil wawancara tersebut juga didukung

dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil rekapan absensi secara digital di platform aplikasi. Hasil tersebut diberikan oleh subbagian kepegawaian . berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2021.

Tabel 1.1

Data Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi Tahun 2021

Bulan	JP(Jumlah Pegawai)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari 2021	66	20	9	55 %
Febuari 2021	66	20	11	45 %
Maret 2021	66	22	8	64 %
April 2021	66	21	10	53 %
Mei 2021	66	17	7	59 %
Juni 2021	66	21	9	58 %
Juli 2021	66	21	12	43 %
Agustus 2021	66	20	10	50 %
September 2021	66	22	8	64 %
Oktober 2021	66	20	7	65 %
November 2021	66	22	6	73 %
Desember 2021	66	23	5	79 %
<b>JUMLAH</b>	66	249	102	40,9%
<b>Rata-Rata</b>				<b>59,1 %</b>

Sumber : Subbagian kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

JP = Jumlah Pegawai

JHK = Jumlah Hari Kerja

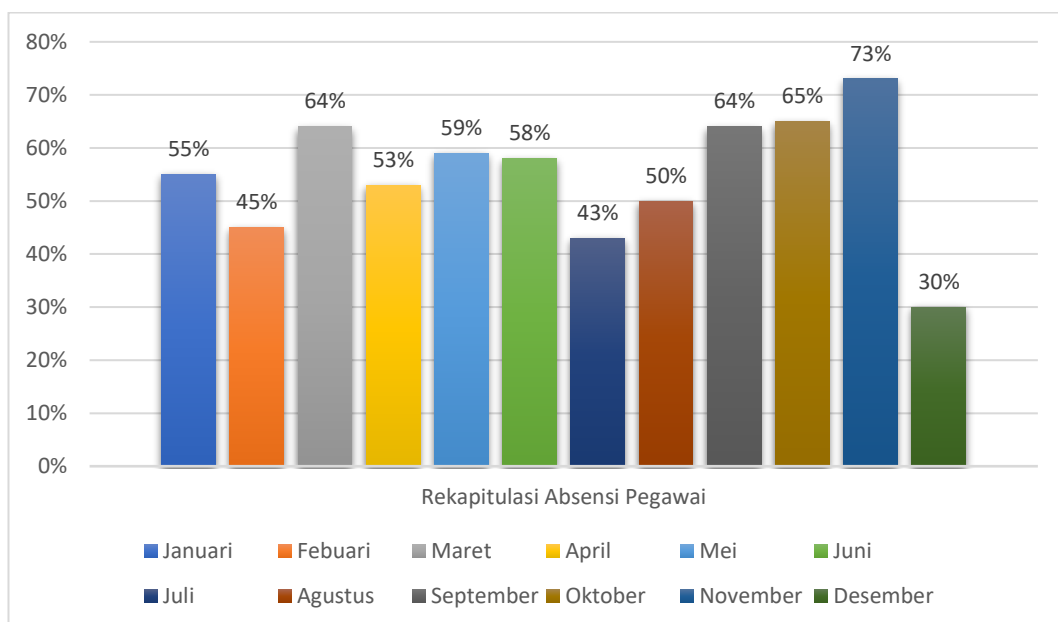
Menurut Umar (2014, hlm. 161) mengemukakan bahwa perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP X JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan rata-rata tingkat absensi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabum sebesar 59,1%. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sudah baik namun masih terdapat pegawai yang terlambat masuk maupun pulang sebelum waktunya.. Untuk menjabarkan lebih spesifik dan lebih jelas akan dipaparkan pada grafik berikut ini:

Gambar 1.2

Grafik Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi



Kedisiplinan pegawai pada kantor ini tidak hanya dapat diidentifikasi dari tingkat kehadiran pegawai saja sebagaimana yang diperlihatkan pada daftar absen, namun juga dari kemauan dan kemampuan mereka dalam mentaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, instansi maupun pimpinan.

Oleh karena itu, perlunya peningkatan kedisiplinan secara terus menerus dan penegasan tata tertib yang baik agar pegawai terbiasa selalu bekerja dengan penuh kedisiplinan sehingga meningkat nya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya demi tercapainya visi , misi dan tujuan sesuai yang diharapkan serta kendala dan kekurangan yang terjadi dapat teratasi dengan baik.

Hal ini sejalan dengan beberapa kajian sebelumnya seperti kajian dari Patria Agusta Permadi (2019) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan, yang mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan ( $\beta = 0,343$  dengan taraf signifikansi 0,001), artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Sedangkan kajian terkait adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan kajian dari Sri Indah Fadilah (2019) pada Kereta Api Indonesia (PERSERO). Hasil kajian ini mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan pemimpin kurang tegas dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap peraturan yang ada di instansi organisasi.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya ada yang menyatakan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan , ada pula yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Dengan adanya fenomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi ?



2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi ?
3. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdeskripsikan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi
- b. Terdeskripsikan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Sukabumi
- c. Teranalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu Administrasi Pendidikan dalam menguji teori mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

#### **1.4.2 Secara Praktis**

- a. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi agar lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja serta mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai tuntutan dan ketentuan lembaga.

- c. Bagi Pegawai, Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur organisasi skripsi berisikan pembahasan mengenai urutan penulisan setiap bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019. Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang akan dibahas. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Bab I atau Bab pendahuluan**

Dalam skripsi menjadi bab perkenalan. berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat atau signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab ini menjadi inti, karena pada bagian latar belakang dijelaskan fenomena serta permasalahan yang menjadi faktor penyebab diadakannya penelitian.

#### **2. BAB II atau BAB kajian pustaka**

Bab kajian pustakan berisikan penjelasan konteks terhadap topik atau permasalahan yang diangkat, bagian kajian pustaka memiliki peranan yang sangat penting dalam penelitian, karena melalui kajian pustaka ditunjukkan perkembangan dunia keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Adapun teori yang digunakan dalam skripsi ini adalah teori mengenai beban kerja dan kinerja pegawai. Kemudian, disusun kerangka pikir penelitian yang merupakan alur berpikir peneliti terhadap penelitian yang akan dilaksanakan.

#### **3. Pada BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, diuraikan juga desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

4. Pada BAB IV Pembahasan

Disampaikan dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan yang telah dirumuskan sebelumnya

5. Pada BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Disampaikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penemuan yang diperoleh, juga simpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi serta rekomendasi terhadap penelitian serupa kedepannya. Setelah keseluruhan BAB diuraikan, selanjutnya dilampirkan data-data yang mendukung penelitian pada halaman lampiran.