

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu kesatuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi ini digunakan sebagai upaya untuk sekelompok orang yang bekerja sama secara logis dan sistematis, yang dibimbing dan dikendalikan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada di dalamnya. Dalam berorganisasi, kerjasama para anggota di dalamnya sangat penting, seperti diantaranya apa yang telah direncanakan, keputusan apa yang akan dibuat, rencana yang akan dilakukan dan program kerja yang harus diselenggarakan, semuanya membutuhkan sumber daya manusia yang baik, karena tidak dapat disangkal bahwa manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau instansi tersebut. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka kinerja pegawai tidak akan optimal jika tidak dibarengi dengan kepatuhan terhadap standar dan peraturan yang berlaku di instansi atau disebut disiplin kerja pegawai. Sehingga, sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018, hlm 335), disiplin adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu lembaga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pegawai perusahaan harus mengedepankan kedisiplinan atau dalam hal ini semangat disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Karena dengan disiplin kerja yang baik dapat menunjukkan bahwa lembaga tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, kompensasi dan tunjangan, keadilan,

pengawasan yang melekat, sanksi hukum, ketegasan, lingkungan organisasi dan hubungan kemanusiaan.

Peraturan yang telah ditetapkan akan dipatuhi oleh pegawai jika pegawai tersebut memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan organisasi atau iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi dari para pegawai. Peningkatan disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila instansi mampu mendesain lingkungan kerja yang positif dan kondusif, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan meningkatkan keunggulan kompetitif sehingga menjadi semangat bagi para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif yang di persepsikan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik.

Hermaya dan Yuniawan (Jurnal Manajemen Dipenogoro, 7(1), 76-90.2018) berpendapat bahwa setiap manusia selalu merasa ingin bebas dan tidak terikat oleh aturan, sehingga perlu penguatan disiplin bagi anggota dalam organisasi agar tidak bertindak semaunya sendiri. (Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 16, No 1, Kartono dan Ningsih, 2019). Penerapan kedisiplinan membutuhkan kondisi lingkungan yang membantu. Kualitas lingkungan organisasi yang dialami dan dirasakan oleh anggota organisasi dan yang dapat mempengaruhi perilakunya disebut dengan lingkungan organisasi atau iklim organisasi Menurut Lussier (2017, hlm 161-170), secara spesifik iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah terciptanya iklim organisasi yang baik, yang dapat berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai dan pada akhirnya dari disiplin kerja ini akan menghasilkan kinerja pegawai akan efektif dan menjaga kelangsungan kehidupan organisasi. Selain itu, organisasi hanya akan efektif jika tidak dikombinasikan dengan kepatuhan terhadap standar dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kedisiplinan

pegawai yang tinggi, setiap pegawai dalam organisasi perlu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya.

Wirawan (2007:122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, tentang apa yang terus menerus terjadi di lingkungan internal organisasi, yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang tertata dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barokah (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja dan menunjukkan bahwa pegawai dengan iklim organisasi yang tinggi juga akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik secara langsung dapat mendorong disiplin kerja yang baik.

Tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Cirebon adalah membantu Wali Kota dalam menjalankan urusan yang diamanatkan pemerintah dan tugas penunjang yang dilimpahkan kepada wilayah kota di bidang pendidikan meliputi administrasi pendidikan, kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, perijinan pendidikan, serta pembinaan bahasa dan sastra. Selain itu, Dinas Pendidikan Kota Cirebon mempunyai fungsi yang meliputi 1) Merumuskan kebijakan untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembantuan yang dibebankan kepada wilayah kota dalam bidang pendidikan, 2) Melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan pemerintah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada wilayah kota di bidang pendidikan, 3) Melakukan penilaian dan laporan tugas-tugas pembantu yang diamanatkan pemerintah yang dibebankan kepada wilayah kota di bidang pendidikan, 4) Melaksanakan administrasi dinas dalam pelaksanaan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan, dan 5) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh walikota dalam kaitannya dengan tugas dan fungsinya.

Disiplin kerja pegawai dalam lembaga tercermin dalam cara dia mematuhi semua peraturan yang berlaku dan melakukan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi utamanya, baik secara sukarela dengan penuh kesadaran maupun dipaksakan karena tuntutan pemimpin maupun pekerjaan.

Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi lembaga. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi lembaga untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya.”

Informasi dasar yang penulis peroleh selama penelitian pendahuluan saat mengikuti kegiatan *Internship* dan Program Pengenalan Lapangan di lembaga, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai bahwa persepsi pegawai terhadap fasilitas yang diberikan lembaga kepada pegawainya seperti kebutuhan peralatan kerja yang masih belum optimal, hal ini menghambat semangat kerja pegawai dengan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghambat pekerjaan lain, sehingga kurangnya produktivitas bagi pegawainya. Dengan kondisi iklim organisasi yang rendah ini, pegawai tidak menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja dan mengindikasikan pegawai tidak efektif dalam bekerja bahkan tidak memperhatikan kualitas kerjanya, sehingga menimbulkan rendahnya disiplin kerja pegawai dan menjadi hal yang membutuhkan perhatian.

Hal-hal yang dapat ditentukan berdasarkan observasi awal yang ditemukan antara lain masih ada pegawai yang tidak peduli dengan kebijakan dan praktek manajemen yang dijalankan organisasi seperti dalam penerapan apel pagi, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan dan tidak adanya sanksi yang tegas kepada pegawainya yang tidak mengikuti apel pagi, selain itu masih terdapat pegawai yang mengabaikan pengisian absensi kehadiran apel pagi, tidak menggunakan atribut-atribut seragam serta tanda pengenal selama berada di tempat kerja. Hal tersebut dilihat pada tabel data absensi apel pagi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Absen Apel Pagi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cirebon

BIDANG	JABATAN	PERSENTASE /BIDANG	PERSENTASE TOTAL
Kadis, Sekdis, Sub Bag Umum & Kepegawaian	PNS	60,56 %	60,19 %
	NON PNS	59,72 %	
Sub Bag Program dan Keuangan	PNS	58,33 %	67,39 %
	NON PNS	74,36 %	
Pengelolaan PAUD PNF	PNS	61,67 %	57,41 %
	NON PNS	54,37 %	
Pengelolaan Pendidikan Dasar	PNS	74,54 %	69,89 %
	NON PNS	66,96 %	
Kurikulum & Tenaga Kependidikan	PNS	53,85 %	47,12 %
	NON PNS	40,87 %	
Pengawas	PNS	54,17 %	54,17 %
Penilik	PNS	56,79 %	56,79 %
TOTAL			58,99 %

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran apel pagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Cirebon pada bulan November 2021 masih belum optimal, karena tingkat kehadiran apel pagi pegawai untuk hadir dan datang tepat waktu jarang mencapai 80% di semua bidangnya.

Rendahnya kedisiplinan pegawai terjadi karena kurangnya iklim organisasi yang kurang kondusif sehingga berpengaruh terhadap disiplin pegawai itu sendiri. Padahal aturan-aturan dari pemerintah telah jelas dalam mengatur kedisiplinan pegawai yang bekerja di institusi pemerintah seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, yang diperkuat lagi dengan Perka Nomor 1 Tahun 2015 tentang hari kerja dan jam kerja yakni diwajibkan masuk kerja jam 07.30 dan pulang kerja jam 16.00. Adapun peraturan lain mengenai disiplin kerja pegawai terdapat pada pasal 4 bahwa setiap pegawai negeri sipil wajib mengikuti apel pagi dengan mengisi daftar hadir apel pagi setiap hari kerja di lingkungan kerja masing-masing.

Penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja diantaranya menurut Gaza

Pahlevi & Anita Listiara (2017) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai dengan koefisien 0,740. Adapun penelitian yang dilakukan Fanny Fitrah Juliawaty (2019) Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 18,3% selebihnya 81,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitiannya, dan penelitian menurut Norma Lince (2018) hasil penelitiannya menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,546.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan dapat mendorong pegawai meningkatkan produktivitasnya, lingkungan kerja yang mengedepankan kesejahteraan dan kebahagiaan pegawainya dapat mendorong pegawai untuk dapat menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dalam bekerja dengan lebih efektif dan hasil kerja yang berkualitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Cirebon”**.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

A. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk menghindari kesalahpahaman dan fokus penelitian, peneliti memberikan batasan konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1) Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dibatasi pada pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon, sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja pegawai yang diteliti dibatasi pada taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan lembaga, taat terhadap

aturan dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

- b. Iklim organisasi dibatasi pada keadaan lingkungan fisik tempat kerja, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, dan kondisi pelayanan pegawai dengan pihak luar.

2) Kontekstual

Dalam kontekstual, peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon?
- 2) Bagaimana gambaran iklim organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon?
- 3) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari beberapa rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon.

2. Tujuan Khusus

- 1) Tergambarkannya disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon.
- 2) Tergambarkannya kondisi iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kota Cirebon.

- 3) Teranalisisnya seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti maupun bagi seluruh pemangku kepentingan. Adapun manfaat yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan pengetahuan lebih tentang iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai di lembaga pendidikan.

2. Manfaat Dari Segi Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengembangkan pemikiran peneliti selama mengikuti perkuliahan dan dapat dilakukan terhadap permasalahan yang timbul dalam instansi maupun lembaga khususnya dalam disiplin kerja pegawai. Selain itu, manfaat dari penelitian yang dihasilkan adalah mengetahui permasalahan dan kendala yang ada pada disiplin kerja pegawai dan mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai tersebut. Sehingga untuk nantinya, penelitian ini dapat bermanfaat bagi lembaga untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Pada struktur organisasi skripsi ini terdapat urutan penulisan setiap bab dan sub bab. Secara keseluruhan, skripsi ini memiliki lima BAB yang meliputi halaman judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan, lembar ucapan terimakasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Hal ini diuraikan tersusun lima bab, BAB I sampai dengan BAB V dengan mengacu pada Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019.

Pada BAB I mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

Pada BAB II membahas pokok permasalahan yang diteliti, BAB ini merupakan bagian yang cukup penting dari suatu penelitian karena terdapat tinjauan pustaka sebagai pedoman teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada BAB III memuat uraian tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dan uraian mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data penelitian.

Pada BAB IV terdapat hasil temuan penelitian sesuai dengan pengolahan data dan analisis data yang diperoleh, hasil tersebut dijabarkan pembahasan terkait hasil temuan pengolahan data.

Pada BAB V berisikan uraian dari kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang merupakan hasil analisis penelitian terhadap hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya. Kemudian, setelah semua bab dari BAB I sampai dengan BAB V telah dijelaskan, maka peneliti melampirkan data pendukung hasil penelitian pada halaman lampiran.