

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia meningkatkan faktor seluruh penting bagi suatu organisasi karena di samping sumber daya manusia sebagai kekuatan, tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai negeri sipil).

Tanggung jawab pegawai negeri, yaitu pemerintah dan pembangunan. Dalam pengertian ini, setiap pegawai negeri diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada warga negara. Untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang efektif, diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Suatu organisasi harus memiliki sikap dan pola pikir disiplin untuk meningkatkan kinerja profesional, berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Pemerintah Tahun 1980 yang diubah menjadi Pasal 53 Undang-Undang Pemerintah Tahun 2010 tentang Aturan Disiplin Sipil menjadi jelas bahwa kewajiban harus dipatuhi dan larangan tidak dapat dipenuhi karena melanggar hukum. Namun ironisnya, disiplin kerja dan profesionalitas secara keseluruhan masih rendah. Hal ini dikarenakan banyaknya tantangan yang dihadapi oleh karyawan.

Kinerja pegawai harus dievaluasi karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Jika suatu agensi melakukan pekerjaan agensi dengan cara yang buruk, citra agensi tersebut tidak akan positif. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Peraturan Kepegawaian, yang

dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan dipercayakan untuk tugas lain, serta memberinya hak istimewa tugas berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku -panggilan. Disiplin dengan demikian merupakan proses untuk memecahkan masalah kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

Kantor kecamatan yang merupakan salah satu kantor “*public service*” harus mampu memberikan kepuasan pada masyarakat di mana tugas utamanya yaitu melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten/kota di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan oleh Bupati/Walikota. Dalam memberikan pelayanan yang maksimal di Kantor Kecamatan sangat dibutuhkan efektivitas dan efesiensi waktu. Hal ini tentunya berkaitan dengan kedisiplinan.

“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak” (Hasibuan, 2017:193).

Dalam praktiknya, disiplin sangat menekankan pada bidang keahlian individu agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini, disiplin penting bagi organisasi karena sebagian besar karyawan akan mematuhi, dan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu, perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa

lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya.

Beberapa fenomena yang telah terjadi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara bahwa beberapa pegawai yang masih bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya formalitas namun pekerjaan yang diberikan tidak selesai sesuai dengan target yang diharapkan sehingga beberapa pekerjaan terkendala. Beberapa urusan pemerintahan dan administrasi lainnya yang tidak selesai karena faktor kedisiplinan pegawai sangat buruk dimana beberapa pegawai melaksanakan kegiatan tidak sesuai dengan jam kantor, selain itu tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu dimana pegawai masih menggunakan waktu dalam membahas berbagai hal di suatu ruangan dan bawahan beberapa pegawai meluangkan waktu yang cukup banyak untuk bermain handphone.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli.”**

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli.

1.3 Perumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak

menyimpang dari persoalan yang terjadi. Untuk penelitian ini mengangkat suatu masalah yang bisa diprediksi dapat mengatasi penyelesaian permasalahan ini kelak, yakni sekitar kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam uraian diatas, penulis mengangkat masalah sebagai berikut:

“Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli?.”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli.
- 2.untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan gunungsitoli utara kota gunungsitoli

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memperkaya konsep yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup instansi pemerintah, khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli agar lebih disiplin dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi penulis, sebagai pendorong untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai latihan dalam mengungkapkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah.
- c. Bagi pembaca dan mahasiswa, yaitu sekiranya dapat memberikan ide sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan karya ilmiah ini, dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung masalah yang sedang dikaji.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, sumber data, metode dalam pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan analisa dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab akhir ini penulis menyajikan kesimpulan penelitian serta saran atas hasil penelitian tersebut

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN