

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan factor-faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Menurut Rivai (2006:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun Sutrisno (2009:94) menjelaskan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut bertujuan agar PNS dapat mematuhi dan takut akan adanya sanksi. Disiplin yang baik akan memberikan hasil yang baik, sedangkan disiplin yang buruk akan memberikan hasil yang buruk pula. Sehingga, pencapaian tujuan dari suatu perusahaan terhalangi oleh tingkat disiplin yang tidak baik dari pegawainya.

Pencapaian tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi perusahaan. Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Disiplin kerja yang baik tercermin dari, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. (Sutrisno, 2009:86).

Menurut Mangkunegara (2001:67) pengertian prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi dari tiga faktor, yaitu kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang yaitu sebuah lembaga Pemerintahan Daerah yang memiliki tugas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Kepegawaian, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas yang diemban oleh

BKD tersebut merupakan sebuah prestasi apabila terlaksana dengan baik dan tepat waktu, tetapi semua itu tergantung dari disiplin pegawainya dalam mengerjakan tugasnya.

Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang belum disiplin. Seperti berita yang terdapat pada Malang post. Malang post menjelaskan bahwa masih saja ada pegawai negeri sipil (PNS) yang bandel tidak masuk di hari pertama kerja. Sesuai data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang, ada 85 pegawai diketahui tidak masuk kerja di hari pertama kemarin. Mereka tidak masuk karena berbagai alasan. (<http://www.malang-post.com/kota-malang/71496-masih-banyak-pns-bandel>).

Sudah menjadi rahasia umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Negara tercinta ini menjadi sorotan dalam masalah disiplin, masyarakat banyak menyaksikan di televisi bagaimana PNS di kejar-kejar oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) karena meninggalkan tempat tugas dan berada di pusat perbelanjaan tanpa izin atau sepengetahuan atasannya. Berdasarkan fenomena yang terjadi sudah sering kita ketahui bahwa disaat jam kerja banyak PNS yang berkeliaran diluar kantor. <http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=196>

Menegakkan disiplin sangatlah penting, sebagaimana dibuktikan dalam beberapa penelitian yang menghasilkan bahwa disiplin merupakan pengaruh untuk mencapai sebuah prestasi kerja. Dalam penelitian Evi Lastriani (2014) yang berjudul Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis menjelaskan langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang

pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pada penelitian Ahmad Nur Rofi (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. Memiliki hasil penelitian bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Bonar P Silalahi, Khaira Amalia, Muslich Lutfi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda bahwa ketiga variabel tersebut antara lain motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Akan tetapi ada sebuah penelitian dari Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) dengan judul Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian Dwi Agung Arianto Nugroho menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan tidak berpengaruh terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Sedangkan, budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar.

Dengan adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian di atas, yang menunjukkan bahwa tidak selamanya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin kembali meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Disiplin Kerja (X) sebagai variable bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variable terikat. Menurut Soejono (1997:67) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang?
2. Apakah variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang?

3. Variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) terhadap prestasi kerja (Y) secara simultan pada Kantor BKD Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial pada Kantor BKD Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4) terhadap prestasi kerja (Y) secara dominan pada Kantor BKD Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen baik di dalam maupun di luar Perguruan Tinggi.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan acuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang manajemen mengenai disiplin kerja dan khususnya berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Sehingga, dapat mendorong untuk berfikir secara kritis dan membandingkan antara fakta dengan teori yang diterima selama di bangku perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam pengetahuannya dibidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang disiplin kerja.