

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, budaya yang terarah, 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.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara

sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintah juga baik. Tetapi jika kinerja sumber daya aparatur pemerintahan buruk, maka mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan.

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun pada kenyataannya, kinerja yang baik oleh Pegawai Negeri Sipil secara umum masih tergolong rendah ini diindikasikan dengan rendahnya disiplin kerja dan budaya organisasi yang belum optimal. Ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian Mardi (2016) menyatakan bahwa variabel yang memengaruhi kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja dan budaya organisasi, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan

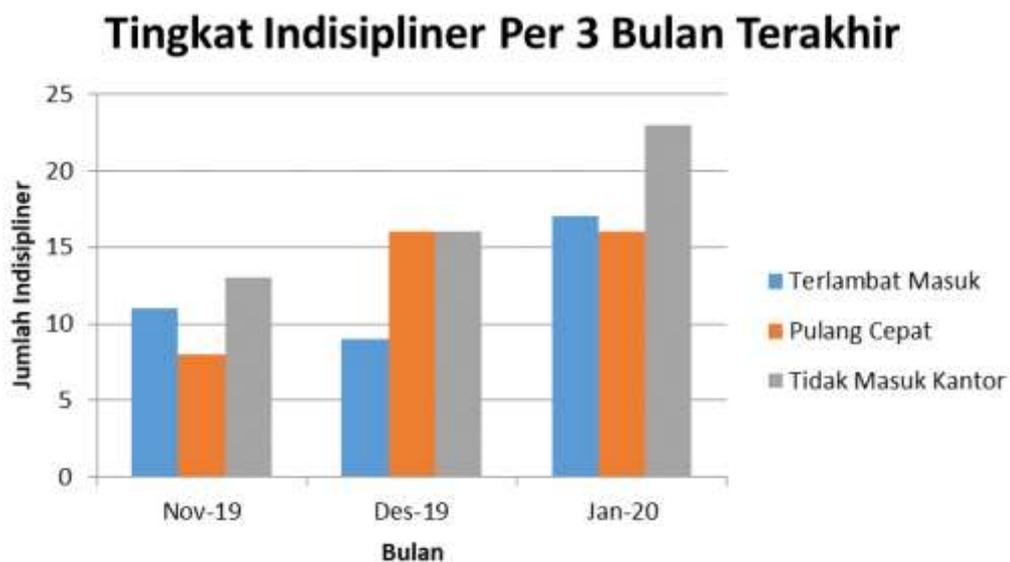
organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan Liestiani dkk (2019) menyatakan bahwa dengan adanya disiplin akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut penelitian Ronald (2018) budaya organisasi yang mendukung dalam suatu institusi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, peran disiplin kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel tersebut. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dengan budaya organisasi yang mendukung, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat BKPSDM Daerah Kabupaten Ciamis merupakan salah satu dinas yang dibentuk pemerintah untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan bagi calon ASN. Selain itu,

beberapa fungsi BKPSDM yaitu untuk melakukan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur dan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai. Oleh karena itu, pegawai BKPSDM sendiri harus memberikan contoh serta menjadi tolak ukur untuk ASN di Kabupaten Ciamis agar memiliki disiplin kerja dan budaya organisasi dengan komitmen yang tinggi agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

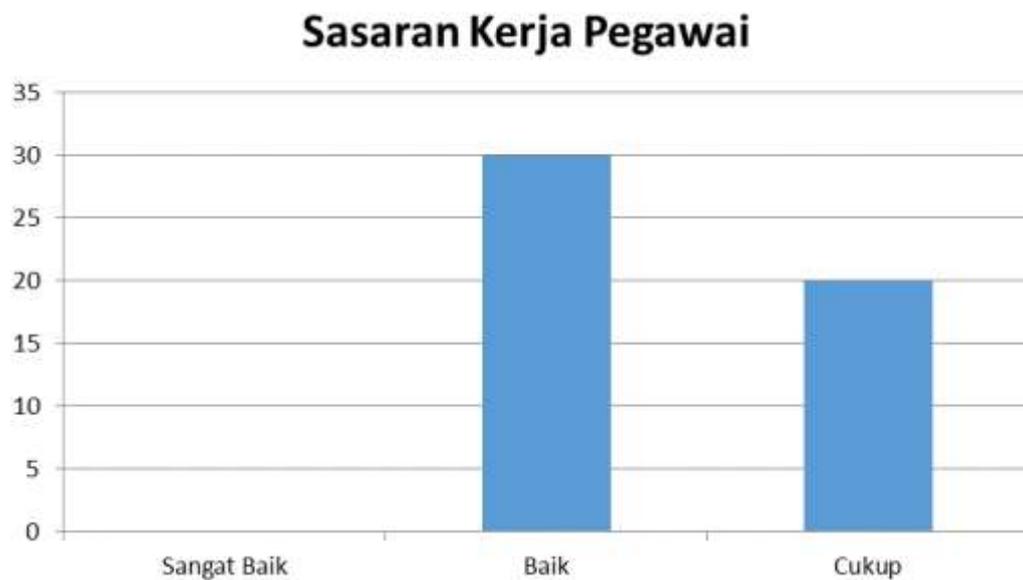
Fenomena yang terjadi pada pegawai di BKPSDM Ciamis diantaranya ialah masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu salah satunya dalam hal absensi. Meskipun tahun 2020 sudah diberlakukan absensi dengan menggunakan *face id* dan sudah tidak menggunakan *finger print*, namun tetap masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari seharusnya dan tidak masuk kerja. Seperti terlihat pada Gambar 1.1 berikut:



Sumber: BKPSDM Kabupaten Ciamis

Gambar 1.1
Tingkat Indisipliner Per 3 Bulan Terakhir

Berdasarkan pada Gambar 1.1 terlihat bahwa tingkat indisipliner yang terjadi dalam setiap bulannya dengan pelanggaran terbanyak terdapat dalam hal tidak masuk kerja, disusul dengan pulang cepat dan terlambat masuk kerja. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kedisiplinan dari para Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Ciamis, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan oleh BKPSDM Kabupaten Ciamis tersebut dan tentunya akan berimbas terhadap kurang meningkatnya kinerja pegawai terutama dalam hal penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu dan kurang sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini diperkuat dengan data Sasaran Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: BKPSDM Kabupaten Ciamis

Gambar 1.2
Sasaran Kerja Pegawai

Berdasarkan pada Gambar 1.2 terlihat bahwa sasaran kerja pegawai belum mampu memenuhi harapan organisasi, meskipun 30 orang pegawai berada pada

kriteria baik, namun sisanya masih berada pada kriteria cukup. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, kinerja pada Kantor BKPSDM Ciamis di lihat dari dua hal yaitu output SKP dan perilaku pegawai didalam organisasi. Jika SKP tidak baik, maka nilainya akan berada dibawah standar dan tidak bisa naik pangkat. Sedangkan untuk perilaku kerja pegawai ditinjau dari orientasi pelayanan, integritas, disiplin, komunikasi dan kerjasama.

Selain disiplin kerja, masalah di BKPSDM Ciamis yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Mengingat hasil wawancara dengan salah satu pegawai BKPSDM mengatakan bahwa budaya organisasi BKPSDM masih relatif baru tahun ini, sehingga budaya yang ada masih belum maksimal. Saat ini BKPSDM Ciamis sedang menerapkan budaya organisasi yang baru untuk memaksimalkan kinerja pegawai, budaya baru yang sedang diterapkan oleh BKPSDM Ciamis yaitu diterapkan sistem *face id* untuk bukti kehadiran pegawai. Dengan diterapkannya sistem absensi tersebut diharapkan pegawai bisa menjaga stabilitas dalam bekerja.

Selain itu, masalah lain yang ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada pegawai yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari pegawai lainnya. Pegawai terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis. Meskipun sudah menerapkan budaya organisasi baru, namun pada kenyataannya di lapangan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dinilai masih kurang adanya

rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada organisasi karena memang sebagian besar pegawainya sudah sangat dekat dan akrab antara satu dengan yang lainnya, sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi yang terbentuk dalam diri pegawai belum sepenuhnya dapat terwujud. Begitu juga dengan komitmen pegawai yang masih rendah, karena masih ada beberapa pegawai yang belum menunjukkan loyalitas pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” (Suatu Penelitian Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka pokok permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.
2. Bagaimana budaya organisasi pada pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.
3. Bagaimana komitmen organisasi pada pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.
4. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pegawai pada Kantor BKPSDM Ciamis.
2. Budaya organisasi pegawai pada Kantor BKPSDM Ciamis.
3. Komitmen organisasi pegawai pada Kantor BKPSDM Ciamis.
4. Kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Ciamis.
5. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Disamping itu untuk mengembangkan ilmu yang didapat semasa saya kuliah.

b. Bagi Organisasi

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi organisasi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas BKPSDM Ciamis yang beralamat di Jalan Sadananya No. 27, Maleber, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 6 bulan dimulai pada bulan Februari sampai bulan Juli 2020. (Terlampir).