

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan disegala bidang yang sedang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan Sumber Daya Manusia (SDM) tercermin dalam produktivitas nasional. Pembangunan sumber daya manusia adalah upaya untuk mendapatkan aparat yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan sumber daya aparat pemerintah yang dapat dilihat dari kompetensinya sehingga dapat menghasilkan suatu aparat pemerintahan yang efektif. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai kemampuan untuk secara terus menerus dan berkesinambungan. Karena aparatur pemerintahan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wilson Bangun (2014 : 4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus

memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Manajemen sumber daya manusia sangat berpotensi untuk terjadinya *office politics* yang penuh intrik, yang dapat mengganggu ketenangan kerja. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing dengan melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang baik dimasa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013 : 23) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang, dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain keefektifan organisasi sangat bergantung kepada kepada fleksibilitas dan kesiapannya menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 pasal 1 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa disiplin pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Demikian halnya dengan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas yang memiliki tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang kesatuan, politik, dan perlindungan masyarakat. Banyak kalangan memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal ini dapat dimengerti, karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai kalau diawasi atau diperhatikan oleh orang-orang yang berkuasa.

Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PADANG LAWAS”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah yang dimana suatu objek tertentu dalam situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah.

Setiap kantor menginginkan agar pegawai mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga kantor dituntut untuk mampu memberi disiplin kerja terhadap kinerja pegawainya supaya bekerja sesuai aturan yang dimaksud dengan yang diharapkan sebelumnya, tetapi tidak semua kantor berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas”.

1.3 Pembatasan Masalah

Masalah merupakan sesuatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan sesuatu yang diharapkan atau ingin dicapai agar dapat terwujud. Dan masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan-persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perlu pula pembatasan masalah penelitian yang diajukan agar tidak terjadi penafsiran yang

berbeda tentang batasan dari rumusan masalah yang diajukan, adapun pembatasan masalah tersebut antara lain :

1. Perihal penelitian ini dibatasi penulis hanya tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas
2. Lokasi penelitian dalam menjawab masalah-masalah diatas adalah Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas
3. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – Maret 2016

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berbeda dengan masalah, kalau masalah merupakan semua peristiwa yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas ?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Kegiatan penelitian ini sebagai tambahan ilmu waktu duduk di perkuliahan, untuk menambah wawasan pengetahuan dan ilmu yang spesifik dalam hal pelaksanaan penilaian kinerja untuk peningkatan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi Pemerintah

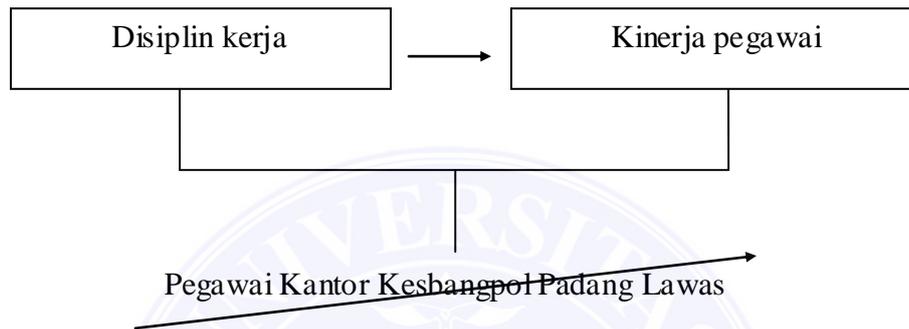
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga untuk meningkatkan disiplin kerja dan pengetahuan untuk pengelolaan sumber daya manusia beserta kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang tertarik untuk permasalahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1



Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam kegiatan tugas.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Jika peningkatan mutu kualitas pegawai melalui disiplin kerja terhadap pegawai mendorong untuk meningkatnya kinerja pegawai itu sendiri maka dengan sendirinya pegawai itu akan lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerjanya.

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Jadi, adapun hipotesis yang diangkat penulis atas permasalahan yang diajukan diatas adalah : “Ada pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas”. Selanjutnya hipotesis diuji secara statistik bentuknya menjadi :

$H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas.

$H_a \neq 0$, terdapat pengaruh antar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas.