

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern seperti saat ini ilmu manajemen sangatlah penting bagi organisasi dan perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan menjalankan perusahaan atau lembaga dengan baik dan sesuai tujuan, serta untuk mengembangkan agar semakin maju, namun semua itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas dan juga mampu memberikan kontribusi yang baik, produktif, dan efektif bagi perusahaan maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi karena sumber daya manusia inilah yang melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk memenuhi tujuan dari sebuah instansi, salah satunya sebagai penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi, tujuan, serta sasaran yang ditetapkan. Masalah sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sering kali terjadi kendala yang tidak diinginkan. Maka dari itu, untuk penyelesaiannya dituntut kemampuan khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu instansi. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan pegawai, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Ardansyah (2014:154) disiplin kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi tenaga kerja dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dan perilaku seseorang terhadap tugas kerja yang diberikan. Permasalahan disiplin kerja yang sering terjadi pada kantor kedinasan yaitu masih banyaknya pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Kantor kedinasan saat ini sudah menggunakan alat modern berupa alat presensi dengan sidik jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Tetapi hal ini juga masih saja ada pegawai yang masih telat dalam hal kedatangan di kantor. Seorang pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, komitmen, motivasi maupun etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Komitmen dan disiplin adalah dua hal yang saling berkaitan karena kedisiplinan seseorang merupakan komitmen baginya. Komitmen merupakan kesanggupan individu untuk melakukan tugasnya dengan disiplin, sedangkan disiplin sikap individu untuk mempertahankan apa yang telah dilakukannya. Dalam dunia kerja komitmen sering kali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut sampai-sampai beberapa instansi memasukkan unsur komitmen sebagai

salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan. Dengan komitmen tersebut akan tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan efektif dan efisien.

Menurut Robbins dalam Suali (2017: 88) komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama halnya dengan menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini merupakan bentuk ketaatan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika seorang pegawai sudah mempunyai komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya daripada kepentingan pribadi. Semakin tinggi derajat komitmen semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, dengan kuatnya identifikasi yang dilakukan, maka akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Mangkunegara dalam Safrizal (2014: 46) kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan atau pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai yang optimal merupakan gambaran sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi, informasi dan pengalaman peneliti saat melakukan praktik kerja lapangan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan yang terjadi disana adalah beberapa pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan datang tidak tepat waktu. Saat jam istirahat banyak dari pegawai ini menggunakan waktunya lebih dari 1 jam, sedangkan aturan yang seharusnya diterapkan di kantor ialah selama 1 jam sehingga ruang kerja yang seharusnya terisi oleh pegawai masih banyak yang terlihat kosong dan banyak pegawai yang masih berada di kantin, di luar kantor, ataupun pulang cepat dari kantor. Selain itu juga banyak pegawai yang tidak hadir dan pulang cepat dalam 1 bulan. Dapat dilihat dari tingkat daftar hadir Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1: Daftar Hadir Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan Tahun 2018

Bulan	Keterangan							Total
	Dinas Luar	Sakit	Pulang Cepat	Ijin	Cuti	Tidak Hadir	Terlambat	
Januari	10	0	14	3	1	7	14	49
Februari	4	3	21	4	0	8	12	52
Maret	7	2	21	5	0	13	15	63
April	8	1	22	2	2	14	20	69
Mei	3	2	23	2	1	13	18	62
Juni	0	0	23	2	0	12	20	57
Juli	15	2	22	1	1	10	18	69
Agustus	9	4	28	0	1	11	25	78
September	12	3	22	0	1	12	16	66
Oktober	14	6	27	0	1	11	14	73
November	11	5	31	0	2	20	20	89
Desember	11	0	25	0	0	16	31	83

Sumber : Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan mengalami kenaikan dalam tiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya naik 1-2%. Kenaikan ketidakhadiran pegawai ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, izin, dan pulang cepat. Tingginya ketidak hadiran pegawai merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan.

Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan ada beberapa pegawai yang tingkat komitmennya rendah. Berdasarkan Tabel 1.1 dalam satu tahun pegawai yang pulang cepat sebesar 23%, sehingga pekerjaan yang dilakukan terbengkalai. Dalam pembuatan PTSL (Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap) tidak terselesaikan dengan cepat, sehingga dalam pekerjaan pembuatan PTSL

tidak terealisasi dan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Target jumlah PTSL pada Tahun 2018 sebanyak 40.000 bidang.

Melihat permasalahan dan hal yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan dapat disimpulkan bahwa komitmen yang dimiliki pegawai sangat kurang kepada organisasi atau instansi, serta berkurangnya nilai disiplin kerja yang dimiliki pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan yang berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai harus dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya ialah dengan penerapan pembinaan, kesadaran terhadap diri sendiri, dan mempunyai target kerja secara berkala.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan, maka peneliti melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah disiplin kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada dilingkungan instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang disiplin kerja dan komitmen sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangkalan.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga

teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.

