

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam sebuah organisasi. Karena manusia merupakan makhluk ciptaan ALLAH SWT yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Sehingga organisasi dapat berkembang dengan optimal yang selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada era persaingan bebas. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita – cita, keinginan dan harapan. Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja secara optimal yaitu melalui disiplin karyawan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi juga produktivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kedisiplinan pada hakikatnya pembatasan kebebasan dari pegawai dengan kata lain disiplin bukan hanya untuk kedisiplinan kerja saja tetapi pada intinya untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan ini diterapkan dengan membuat, dan menetapkan peraturan – peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi baik atasan maupun bawahan. Dengan adanya berbagai peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan oleh organisasi dengan harapan bahwa setiap individu yang

terkait dengan peraturan tersebut harus mengikuti dan mematuhi semua yang telah ditetapkan.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002 : 193) menyebutkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma peraturan yang berlaku. Untuk mendapatkan pegawai yang dimaksud, diperlukan pembinaan yang dapat dilaksanakan dengan cara penerapan peraturan disiplin bagi setiap karyawan atau pegawai. Dengan peraturan disiplin ini cara kerja pegawai dapat dibangkitkan dibina, dikembangkan, diarah pada suatu aktivitas yang produktif.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigran merupakan salah satu SKPD dibawah naungan pemerintah daerah yang mengelola administrasi ketenagakerjaan dan para transmigran serta hal –hal yang bersifat sosial seperti bantuan – bantuan bencana alam, rumah layak huni, dan lain-lain. di Kab. Bone Bolango. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigran ini memiliki 51 orang pegawai, laki-laki berjumlah 21 orang, dan perempuan berjumlah 30 orang. Dikantor ini kedisiplinannya belum terlalu di terapkan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja dari para pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan kantor para pegawai tersebut tidak dapat menghargai waktu yang telah ada, seperti halnya masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Ada sebagian pegawai yang hanya berada diluar kantor pada jam kerja. Terkadang pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan tidak dapat di selesaikan pada waktunya, serta porsi kerja yang tidak merata karena di sebabkan oleh faktor kedisiplinan yang kurang baik.

Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa, jam masuk dan pulang pegawai sering tidak tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, porsi kerja pegawai tidak merata, adanya pegawai

yang selalu menunda pekerjaan, beberapa pegawai berada diluar kantor pada jam kerja, adanya pegawai yang selalu menunda-nunda pekerjaan. Ini berarti kurangnya pemahaman tentang tupoksi sebagai pegawai sehingga porsi kerja tidak merata.

Dari beberapa masalah yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang ditimbulkan karena kedisiplinan pegawai yang kurang baik, maka seharusnya Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigran ini tegas dalam menindaklanjuti dalam hal penerapan disiplin, sehingga dengan sendirinya kinerja di dinas ini akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan merumuskan judul : “ *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigran Kabupaten Bone Bolango* “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam yang telah ditentukan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
3. Adanya pegawai yang selalu menunda – nunda pekerjaan
4. Beberapa pegawai yang berada diluar kantor pada jam kerja
5. Porsi kerja pegawai yang tidak merata.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu : seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigran Kab. Bone Bolango.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigran Kab. Bone Bolango.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal penegakan disiplin dan peningkatan kinerja pegawai di instansi terkait dan lingkungan pemerintah Kab. Bone Bolango.