

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua instansi pasti menginginkan agar tujuan yang telah direncanakan akan terealisasi dengan baik. Untuk mencapai kerja yang baik tidak hanya ditunjang dari teknologi yang tersedia, sarana dan prasarana ataupun lingkungan kerja akan tetapi yang menjadi faktor terpenting dalam suatu instansi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kesejahteraan kehidupan manusia (Sedarmayanti, 2017:3).

Undang-Undang Aparat Sipil Negara nomor 5 tahun 2014. Undang-Undang ini memiliki misi merubah manajemen SDM Aparat Sipil Negara, dengan cara memindahkan Aparat Sipil Negara dari zona “nyaman” ke zona “kompetitif” dengan menerapkan sistem penghargaan (*merit system*). Sistem penghargaan adalah kebijakan manajemen SDM yang berdasarkan kepada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja Aparat secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai potensi dan kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral dapat memberikan pengaruh kepada sikap serta perilaku manusia untuk mencapai tujuan hidup. Seseorang yang memiliki kedisiplinan akan cenderung merasa bahwa sesuatu yang ingin dicapai akan dilaksanakan dengan sebaik-baik mungkin sehingga mendapatkan sesuatu yang baik dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Berbeda dengan seseorang yang tidak memiliki kedisiplinan justru malah membuat pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan akan terasa terbebani dan tidak terselesaikan secara baik, hal ini searah dengan Rivai (2013: 825) yang mengemukakan disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu instansi atau organisasi. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya.

Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai rasa kedisiplinan sangat tinggi memang sulit karena sikap moral dan sifat seseorang berbeda-beda, pegawai yang cenderung disiplin sudah tentu mempunyai komitmen kerja yang tinggi tidak akan menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan yang tidak bermanfaat. Komitmen menjadi hal yang sangat penting juga untuk pegawai. Komitmen aparatur adalah loyalitas aparatur terhadap organisasi dan pekerjaan yang diembannya dalam organisasi publik, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi publik (Priansa, 2017:180).

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan dampak positif bagi instansi, bekerja dengan jujur, ikhlas serta senang untuk menyelesaikan beban-beban

kerja yang di berikan oleh pimpinan, senang bekerja sama dengan pegawai lainnya hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Mujib dan Indartono (2015) mengungkap bahwa rendahnya kedisiplinan pegawai pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Komitmen menjadi salah satu hal yang dianggap berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang. Komitmen sebagai sebuah sikap yang muncul dari dalam diri individu pegawai, memiliki kemungkinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Penelitian terdahulu oleh Septiani & Sunuharyo & Prasetya Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celeket Malang).2016. hasil penelitian bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang calekat Malang diperoleh probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Fajar Nofriyansyah, Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank.2016. Penelitian ini menghasilkan bahwa hasil nilai signifikansi $0,00(p < 0,05)$. Dan nilai korelasi (r) sebesar 0,873. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R Square) didapatkan nilai 0,762. Hasil ini menjelaskan bahwa sebesar 76,2% disiplin kerja karyawan Indonesia Eximbank dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Kantor Kecamatan Sipatana dalam hal ini menjadi objek penelitian. Kecamatan Sipatana merupakan pemekaran dari wilayah Kecamatan Kota Utara yang ditetapkan

dengan Surat Keputusan Walikota Nomor 19 Tahun 2011 tanggal 17 Maret 2011. Kecamatan Sipatana diresmikan pada tanggal 19 Maret 2011 oleh Walikota Gorontalo Bapak Hi. Adhan Dambea, S.Sos, MA yang pada saat itu juga sekaligus melantik Camat Sipatana yang pertama yaitu Ibu Nurainsyah Kadir, S.STP., MH. Kecamatan Sipatana pada awal terbentuk sampai dengan saat ini terdiri atas lima kelurahan yaitu Kelurahan Bulotadaa Timur, Kelurahan Bulotadaa Barat, Kelurahan Molosipat U, Kelurahan Tapa, dan Kelurahan Tanggikiki.

Kantor Kecamatan Sipatana memiliki visi “Kecamatan Sipatana yang SMART (Sejahtera, Maju, Aktif, Religius, dan Terdidik)”. Untuk mencapai visi tersebut, Kecamatan Sipatana juga telah merumuskan beberapa misi sebagai berikut:

- 1). Meningkatkan kualitas SDM yang siap dalam pelayanan dan bertanggung jawab.
- 2). Menerapkan proses pelayanan yang efisien dan efektif serta transparan untuk tercapainya kualitas pelayanan yang optimal dan untuk kepuasan semua pihak.
- 3). Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara aparatur dan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan observasi awal peneliti bahwa fenomena yang terlihat di Kantor kecamatan Sipatana pegawai-pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan sipatana masih bekerja tidak sesuai dengan visi misi yang ada yaitu Meningkatkan kualitas SDM yang siap dalam pelayanan dan bertanggung jawab. Menerapkan proses pelayanan yang efisien dan efektif serta transparan untuk tercapainya kualitas pelayanan yang optimal dan untuk kepuasan semua pihak. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara aparatur dan masyarakat. Akan

tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan fenomena yang terlihat berdasarkan observasi awal peneliti.

Jika dilihat dari indikator peraturan melakukan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja misalnya dalam bekerja untuk meninjau kerja lapangan tidak sesuai dengan prosedur kerja hal ini sering terjadi, berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa pegawai hal tersebut terjadi karena pegawai sering menganggap remeh terhadap kerja-kerja yang dibebankan hal ini dapat dilihat dari tingkah pegawai yang menunda-nunda pekerjaan karena pekerjaan yang diberikan tidak terlalu banyak sehingga tertumpuk dan tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Indikator peraturan berpakaian masih belum sesuai dengan aturan yang ditentukan, tidak taatnya peraturan dalam berpakaian sering terjadi pada saat hari jumat. hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan kepala camat dan inisiatif pegawai untuk mentaati aturan serta kurangnya kerja sama pegawai hal ini mencerminkan bahwa pegawai kurang disiplin.

Indikator peraturan tentang hal-hal yang dapat dibuat artinya hal-hal apa saja yang dapat dilakukan oleh pegawai, misalnya saat bekerja pegawai dituntun untuk bekerja akan tetapi berdasarkan observasi awal peneliti di kantor Kecamatan Sipatana bahwa masih terdapat pegawai yang mencuri waktu kerjanya untuk hal-hal yang tidak bermanfaat misalnya bermain handphone saat jam kerja, keluar untuk kepentingan pribadi saat jam kerja.

Indikator peraturan jam masuk, pada kantor Kecamatan Sipatana masih belum maksimalnya kehadiran pegawai, Berdasarkan observasi awal dengan kepala kantor kecamatan sipatana dan beberapa aparat lainnya bahwa kedisiplinan pegawai masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Kantor Kecamatan Sipatana Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Terlambat Datang	Jumlah Hari Kerja
Januari	44	21	23	23
Februari	44	24	20	20
Maret	44	23	21	22
April	44	29	15	21
Mei	44	24	20	23
Juni	44	14	20	21
Juli	44	24	20	22
Agustus	44	14	30	23
September	44	14	30	20
Oktober	44	29	15	23
November	44	14	30	22
Desember	44	23	21	21
Jumlah		253	265	261
Total		21%	22%	21.75%

Sumber: Data Kantor Kecamatan Sipatana 2019

Berdasarkan tabel 1.3 Rekapitulasi kehadiran pegawai pada kantor kecamatan sipatana pada tahun 2019 kehadiran pegawai berjumlah 253 atau sebesar 20% dan pegawai yang sering datang terlambat sebanyak 265 atau sebesar 22% dapat dilihat bahwa pegawai yang sering datang terlambat lebih banyak dari pegawai yang datang tepat waktu. Pegawai yang sering terlambat dengan alasan yang berbeda-beda, dari tabel tersebut terlihat kedisiplinan pegawai menurun.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan pada latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah:

Berdasarkan hasil observasi peneliti adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang mentaati peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat
2. Kurangnya inisiatif pegawai pada aturan yang telah ditentukan.
3. Kurangnya kerja sama pegawai misalnya kompak untuk berpakaian, membantu sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya yang belum selesai.

4. Masih terdapat pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak bermanfaat saat jam kerja seperti main handphone, main game, facebook dan sebagainya.
5. Masih belum maksimalnya kehadiran pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi diatas adapun permasalahan yang dapat dirumuskan peneliti dalam penelitian ini yaitu ”Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui Bagaimana Komitmen mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini peneliti mengharapkan :

1. Bagi Kantor Kecamatan Sipatana diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan komitmen untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai komitmen untuk meningkatkan disiplin kerja dengan melihat

praktiknya secara langsung. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian selanjutnya.