

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja pegawai merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Menurut Siagian (2009:305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Seperti yang ada dalam PP No. 53 Tahun 2010. Dalam PP ini yang dimaksud disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban

dan menghindari larangan yang ditentukan, dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan selalu tepat waktu. Dengan demikian pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja, memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Selain disiplin kerja di atas, komitmen terhadap organisasi juga sangat perlu untuk ditanamkan pada setiap pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada instansi dimana tempat dia bekerja. Menurut Robbins & Judge (2009:100) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Khaerul Umam (2010:259) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen seorang pegawai terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Setiap organisasi pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membantu pegawai dengan rela menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada mereka. Apabila pegawai memiliki komitmen yang kurang baik pada instansi, akan membuat pegawai tersebut tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

PTA Gorontalo merupakan salah satu lembaga peradilan yang ada di Kota Gorontalo. PTA Gorontalo dituntut untuk memberikan pelayanan

yang berkualitas, pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan para pegawai yang disiplin dalam bekerja. Sutrisno (2009:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan dalam organisasi, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan aturan-aturan organisasi lainnya. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari keempat indikator disiplin kerja tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada bulan April 2018, ditemukan adanya permasalahan utama di PTA Gorontalo yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja pegawai PTA Gorontalo terlihat dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kasubag Kepegawaian dari aspek taat terhadap aturan waktu menunjukkan *trend* yang kurang baik, misalnya masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Dimana PTA Gorontalo telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai setiap hari yaitu pada jam 08.00 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat. Kondisi tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai pada  
Kantor Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo Tahun 2016-2018**

<b>N O</b>	<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>	<b>KETERLAMBATAN</b>	<b>PULANG AWAL</b>
<b>1</b>	<b>2016</b>	<b>51 ORANG</b>	<b>40,35 %</b>	<b>10,40 %</b>
<b>2</b>	<b>2017</b>	<b>51 ORANG</b>	<b>29,60 %</b>	<b>16,30 %</b>
<b>3</b>	<b>2018</b>	<b>51 ORANG</b>	<b>43,52%</b>	<b>19,55 %</b>

*Sumber Data: Sub Bagian Kepegawaian PTA Gorontalo tahun 2018*

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa presentase keterlambatan pegawai pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan akan tetapi pada tahun 2018 meningkat hingga 43,52%. Sementara itu, pegawai yang pulang sebelum waktunya dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Indikasi lain tentang kurangnya kedisiplinan pada ketaatan standar waktu kerja yang ditetapkan adalah dari profesionalitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pemanfaatan waktu kerja. Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit perminggu, baik untuk 5 (lima) hari kerja maupun 6 (enam) hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan, serta jumlah hari kerja yang berlaku di PTA Gorontalo adalah 5 (lima) hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara

efektif adalah kurang lebih 7,5 jam. Kurangnya pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja hanya menggunakan presensi secara *online* ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore) memberikan celah bagi pegawai untuk bertindak tidak disiplin, misalnya pegawai membolos keluar kantor pada siang hari.

Fakta yang didapati di lapangan khususnya di PTA Gorontalo penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena masih sering disalah gunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Selain itu ketika jam istirahat didapati ada beberapa pegawai yang sering keluar kantor untuk makan siang dan kembali ke kantor melebihi batas waktu jam istirahat. Hal itu menyebabkan terpotongnya waktu efektif kerja dalam hitungan standar jam.

Sementara itu dari segi ketaatan terhadap peraturan organisasi, masih ada beberapa pegawai yang tidak patuh terhadap perintah pimpinan untuk segera membuat laporan, tetapi pegawai tersebut masih menunda-nunda untuk mengerjakannya. Dari aspek taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan masih ada pegawai menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab beberapa pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, yaitu pada saat jam kerja berlangsung, sering didapati pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan baik, ada juga yang sibuk mengoperasikan *gadget*-nya untuk keperluan yang tidak berkaitan dan mendukung pekerjaannya pada saat jam kerja.

Penelitian 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.

Menurut Darmawan (2013:171) mengemukakan bahwa indikator komitmen terdiri dari identifikasi, keterlibatan diri dan loyalitas. Identifikasi dibuktikan ketika pegawai merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Keterlibatan diri dapat dilihat dari penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga kedalam psikologis seorang pegawai. Loyalitas pegawai bisa diketahui dari penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Rendahnya komitmen pegawai PTA Gorontalo terlihat dari kurang terinternalisasinya visi misi dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh PTA Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai PTA Gorontalo perihal visi dan misi dan nilai-nilai yang ditetapkan pada PTA Gorontalo, diperoleh data bahwa masih ada pegawai yang tidak mengetahui seperti apa visi, misi dan nilai-nilai organisasi. Hal ini mengindikasikan pegawai belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaan terhadap instansi

tempatny bekerja.

Penyerapan (pemahaman) peraturan-peraturan kedalam diri pegawai yang kemudian membentuk kesadaran untuk mematuhi juga belum maksimal dilaksanakan oleh pegawai. Pengakuan salah seorang pegawai PTA Gorontalo bahwa ia melaksanakan peraturan tanpa tahu seperti apa wujud asli dan utuh peraturan tersebut. Ketika diketahui adanya kesalahan dan ia mendapat teguran baru kemudian ia akan mengetahui seperti apa peraturan sebenarnya.

Loyalitas pegawai masih rendah hal ini dibuktikan dengan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki atau pegawai belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai meninggalkan ruang kerja tanpa menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan.

Mencermati berbagai persoalan di atas, penulis berpandangan bahwa belum optimalnya disiplin kerja pegawai pada PTA Gorontalo diduga disebabkan oleh faktor komitmen organisasi yang rendah. Oleh karena itu, penulis ingin menyusun suatu penelitian dengan formulasi judul: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Pegawai kurang memperhatikan waktu jam kerja.



2. Pegawai kurang memperhatikan perintah dari pimpinan waktu bekerja.
3. Kesadaran dan rasa tanggung jawab pegawai masih kurang.
4. Penerapan visi, misi dan nilai-nilai organisasi masih rendah.
5. Belum maksimalnya keterlibatan pegawai.
6. Loyalitas pegawai masih rendah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

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

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan positif dalam hal penegakan komitmen dan peningkatan disiplin kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.