

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting setiap organisasi pemerintah. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebaga

faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu organisasi. Setiap organisasi kiranya perlu mamahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini menuntut sebuah organisasi dapat selalu meningkatkan kinerjanya.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktifitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra isntansi akan kurang baik.

Dalam mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi maka kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya dapat dimanfaatkan

seoptimal mungkin. Dengan peranan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam setiap kegiatannya. Salah satu contohnya dalam hal disiplin kerja pegawai, dengan adanya disiplin maka tugas dan tanggung jawab yang dibebankan akan terlaksana dengan baik sehingga dalam ruang lingkup organisasi sumber daya manusia secara individu dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Simamora (2006:611) mengemukakan tujuan utama dari disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan sebuah organisasi maupun perusahaan, dengan adanya disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi sebuah organisasi maupun perusahaan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan perusahaan.

Kemudian Muchdarsyah Sinungan (2000:146) mengemukakan Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedangkan Mangkunegara (dalam Rauf,2010:6) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu sangat berkaitan dengan kinerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang didasarkan oleh disiplin dari sebuah aturan yang diterapkan. Kinerja inilah yang menggambarkan peningkatan dalam pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu pekerjaan di tentukan oleh bagaimana kinerja para pegawai atau orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut.

Dengan kata lain bahwa disiplin merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari masing-masing individu sebagai sumber daya manusia yang mengelola sebuah organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Setiap organisasi tentu akan selalu memperhatikan segala macam hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam lingkungannya, salah satunya adalah dengan memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasinya tersebut. Dalam hal ini, misalnya frekuensi kehadiran pegawai dikantor, ketaatan pada peraturan dan standar kerja serta etika pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam kaitannya, Kantor Camat Kota Tengah merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah

organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal disiplin kerja yakni masih terlihat adanya pegawai yang tidak disiplin datang dan pulang sesuai dengan aturan yang diterapkan misalnya dalam aturan masuk kantor pegawai sering terlambat dan apabila selesai mengerjakan tugas kebanyakan pulang sebelum jam pulang kantor, pembagian tugas antara pegawai belum optimal terlihat dari tugas-tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan sesuai jabatan, kemudian terlihat adanya penyalahgunaan sarana dan prasarana dalam hal ini pemakaian alat-alat kantor dan alat transportasi yang seharusnya digunakan dalam ruang lingkup kebutuhan kantor tetapi dipakai untuk kebutuhan pribadi serta kurang disiplinnya pegawai dalam hal memakai seragam, sesuai dengan aturan yang diterapkan.

Berangkat dari pemikiran diatas, maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut tentang bagaimanakah **pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikaasi masalah diatas sebagai berikut :

- 1) Masih banyak terlihat pegawai yang kurang disiplin waktu, dalam hal ini pegawai datang terlambat dan pulang tidak pada waktunya.
- 2) Pembagian tugas antara pegawai masih belum optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan
- 3) Terjadinya penyalahgunaan fasilitas kantor yang sedianya dipakai hanya untuk kebutuhan kantor serta pemakaian seragam yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yakni seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin memilih topik seperti pada penelitian ini. Bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dalam hal disiplin kerja pegawai.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi pimpinan maupun pegawai yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.