

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

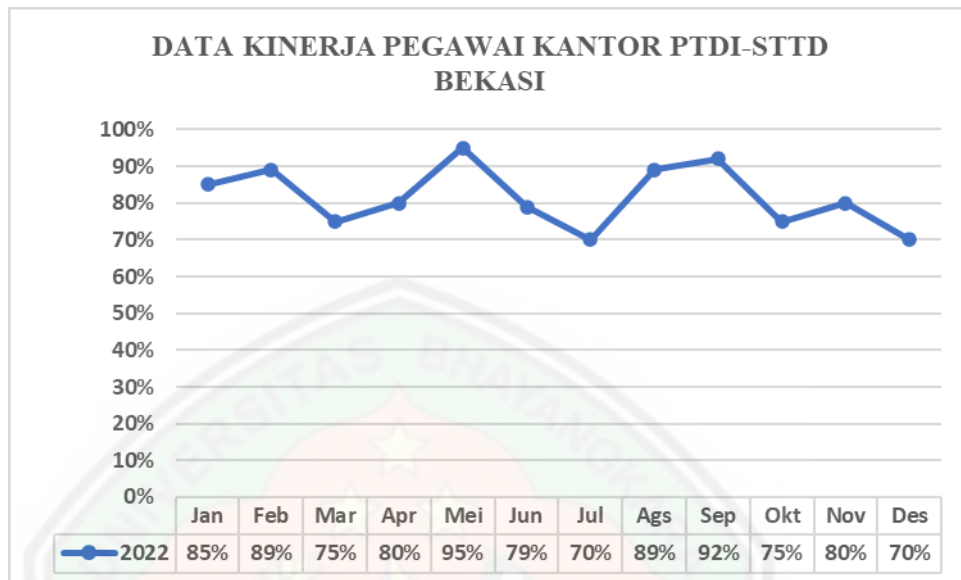
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berfungsi sebagai penggerak organisasi di lembaga dan perusahaan, sehingga kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan. Baik itu lembaga atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) berkepribadian dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang secara terus menerus, yang memerlukan perhatian organisasi (Rulianti, 2019). Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas pada suatu organisasi termasuk lembaga dan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi unggul, aset kerja yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki tetapi juga pada ketersediaan sumber daya manusia dalam segala aspek (Susan, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan berlangsung dengan baik dan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah kinerja pegawai (Arisanti et al., 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Hadi, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Istiantara, 2019). Kinerja pegawai akan mempengaruhi kegiatan dalam organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat mendukung perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut (Arifin & Darmawan, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala *staff* departemen kepegawaian, masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaannya yang sudah diberikan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas atau kualitas hasil kerja pegawai. Seorang pegawai yang terus-menerus menunda pekerjaan atau tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dapat mempengaruhi produktivitas tim dan hasil kerja keseluruhan, oleh karena itu penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh atasan dan organisasi (Wijaya, 2021).

Dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat dari indikator data, sebagai berikut.



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai

Sumber: Kepegawaian Kantor PTDI-STTD Bekasi,2022

Berdasarkan grafik diatas, terdapat data kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi pada tahun 2022. Berdasarkan data dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2022 data diatas menunjukan terjadinya penurunan kinerja pegawai selama satu tahun. Dapat dilihat adanya penurunan kinerja pegawai yaitu pada awal bulan Januari 2022 persentase knerja ada pada 85%, sedangkan pada akhir tahun yaitu bulan Desember 2022 persentase kinerja menurun menjadi 70%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala *staff* departemen kepegawaian, aspek penilaian kinerja pegawai seperti laporan kinerja pegawai yang dilakukan disetiap bulannya, dengan melihat apakah setiap pegawai

memenuhi target dalam kinerjanya disetiap bulannya. Apabila terdapat pegawai yang tidak mengumpulkan laporan kinerja tersebut maka akan dikenakan sanksi berupa tidak mendapatkan tunjangan.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga perlu dipertahankan dan dikembangkan kualitas tenaga kerja yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan (Susan, 2019). Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja diperusahaan (Silalahi, 2019). Adapun difinisi Disiplin kerja adalah sikap, tingkah perilaku dan perbuatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis (Saputri et al., 2021). Dalam disiplin kerja, terdapat permasalahan khususnya berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil wawanacara dengan kepala *staff* departemen kepegawaian mengatakan bahwa terdapat penurunan kinerja diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, tidak adanya keterangan yang jelas sehingga itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator data, sebagai berikut.

Tabel 1.1 Tabel Data Kehadiran Pegawai Kantor PTDI-STTD
Periode Tahun 2022

Bulan	Terlambat	Sakit	Alpha	Cuti	Total Pegawai
Januari	11	8	7	7	60
Februari	15	5	5	3	60
Maret	12	7	6	4	60
April	10	6	5	5	60
Mei	9	5	8	2	60
Juni	13	9	5	3	60
Juli	15	6	6	0	60
Agustus	10	8	7	5	60
September	8	11	7	0	60
Oktober	17	5	4	2	60
November	10	8	0	4	60
Desember	20	7	4	3	60

Sumber: Kepegawaian Kantor PTDI-STTD Bekasi, 2022

Dari data Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa masalah mengenai keterlambatan pegawai masih terjadi, tingginya tingkat keterlambatan pegawai dapat mempengaruhi menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja pegawai belum optimal maka akan membuat kinerja pegawai dan produktivitas pegawai menjadi menurun (Sutanjar & Saryono, 2019). Apabila pegawai disiplin maka akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk perusahaan (Sutanjar & Saryono, 2019).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, dan komitmen menggambarkan seberapa kesungguhan pegawai

dalam menjalankan pekerjaannya (Giyanti et al., 2020). Komitmen organisasi merupakan mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tingkat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Latief et al., 2019). Sedangkan berdasarkan wawancara dengan kepala *staff* kepegawaian permasalahan pada komitmen organisasi yaitu beberapa bulan terakhir pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, karena kurangnya rasa semangat para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana masih terdapat pegawai yang masih kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan terdapat pegawai yang tidak terlalu loyal dan berkomitmen terhadap instansi.

Jika pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi, maka kemungkinan besar mereka tidak akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu (Listiana Dewanti et al., 2021). Apabila masih terdapat pegawai yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja atau kurang loyal dan berkomitmen terhadap institusi, hal ini akan mempengaruhi kualitas kinerjanya dan produktivitas serta efisiensi organisasi secara keseluruhan (Ariani et al., 2020). Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi atau rendah akan memiliki tindakan yang berbeda terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasi dapat mengorbankan waktu, tenaga, dan bakatnya untuk organisasi. Sedangkan, pegawai yang tidak loyal terhadap organisasi berbanding terbalik dengan mereka yang sangat loyal (Listiana Dewanti et al., 2021).

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Pangaila et al., 2022) menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hilmawan, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hendri & Kirana, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas terkait adanya permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PTDI-STTD Bekasi”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi;
2. untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi;
3. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor PTDI-STTD Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penelitian berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian, sebagai berikut.

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), serta dapat dijadikan referensi yang bisa dimanfaatkan untuk perpustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya bagi peneliti lain yang ingin mengangkat permasalahan ini.

b. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam meraih kelulusan Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Diharapkan dengan adanya penulisan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada aspek Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan acuan Kantor PTDI-STTD Bekasi untuk dijadikan masukan serta bahan pertimbangan bagi instansi pemerintahan terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar kedepannya menjadi lebih baik lagi khususnya untuk disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

