

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping faktor yang lain seperti modal. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi SDM harus dikelola dengan baik (Hariandja, 2002). Didalam menjalankan suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan SDM merupakan suatu faktor yang sangat dibutuhkan dan berperan aktif didalamnya (Sutrisno, 2009).

Manusia merupakan aktor yang paling terpenting dalam suatu instansi pemerintahan/birokrasi, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. (Nawawi, 2012:9).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai negeri sipil mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada lembaga. Kinerja pegawai negeri sipil merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan lembaga. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai negeri sipil maka tujuan instansi

semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kinerja yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan instansi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan(Kasim,2013)

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai suatu kecerminan dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Mathis and Jackson (2011:133).

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang

tercapainya keefektifitasan instansi disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di instansi tersebut serta rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada instansi. Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini berindikasi pada rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap kinerjanya.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), mengembangkan suatu skala yang disebut skala Organizational Commitment Questionnaire menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan 8 keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan tercapai apabila adanya pegawainya disiplin dalam bekerja serta adanya dukungan dan kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi

menghasilkan performa kerja, produktifitas tinggi dan rendahnya tingkat absensi pegawai. Komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

**Tabel 1.1. Pengukuran Pencapaian Kinerja Pegawai pada Dinas Petanian Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2020**

No	Sasaran strategis	Target	Realisasi
1	Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan pegawai	80%	85%
2	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	85%	83%
3	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	90%	93%
4	Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian	50%	32%
5	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor	90%	95%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua belum optimal. Hal ini dapat dilihat sebesar 83% database pegawai yang belum akurat dan terkini berdasarkan data pokok pegawai, Sedangkan sebesar 32% terjadi penurunan yang signifikan pada tingkat pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian, hal ini diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam berpakaian dinas, pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan

instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif.

**Tabel 1.2. Daftar Hadir pegawai**

No	Tahun 2020	Jumlah pegawai	Absensensi							
			A	%	I	%	S	%	Total	%
1	January	129	5	3,9	1	0,8	-	-	6	4,7
2	Februari	129	4	3,1	2	1,5	1	0,8	7	5,4
3	Maret	129	7	5,4	-	-	1	0,8	8	6,2
4	April	129	3	2,3	1	0,8	2	1,5	6	4,7
5	Mei	129	6	4,7	3	2,3	-	-	9	6,10
6	Juni	129	-	-	1	0,8	2	1,5	3	2,3
7	Juli	129	-	-	-	-	3	2,3	3	2,3
8	Agustus	129	2	1,5	2	1,5	4	3,1	8	6,2
9	September	129	2	1,5	-	-	1	0,8	3	2,3
10	Oktober	129	-	-	1	0,8	-	-	1	0,8
11	November	129	1	0,8	-	-	1	0,8	2	1,5
12	Desember	129	3	2,3	2	1,5	2	1,5	7	5,4

*Sumber Data : Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2020*

Dari Tabel absensi yang diuraikan diatas, yang menjadi komitmen organisasi dalam dinas pertanian ini adalah berkurangnya kehadiran karyawan maka akan terjadi komitmen organisasi yang terlalu rendah. hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja pegawai karena tingkat absen tidak sesuai peraturan Dinas Pertanian sehingga dapat memengaruhi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan serta kualitas kerja menurun karena komitmen organisasi yang rendah diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja.

Apabila berkurangnya disiplin waktu terhadap pekerjaan pokok atau tugas utama yang diberikan pegawai maka terjadilah penghabatan kerja terhadap suatu pekerjaan dan tingkat kinerja pegawai tidak meningkat. Dari sini kita ketahui bahwa

ketidak disiplin kerja pegawai pada jam kerja atau hari kerja yang sudah di atur oleh instansi tersebut. Dalam hal ini akan berdampak pada kekosongan kerja dan tingkat kinerja kerja akan menurun. Dengan demikian ketidak disiplin kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan misi pada Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua.

Oleh karena itu sebagai pegawai harus berperan aktif dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Masuk jam kerja tepat waktu dan mematuhi peraturan-peraturan instansi sehingga bisa mencapai hasil yang produktif untuk pengelolaan keuangan anggota sesuai bidangnya masing-masing, dengan menggunakan keahlian yang dimiliki setiap pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai atau mewujudkan tujuan dari Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua akan mudah tercapai.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu instansi adalah kepemimpinan, balas jasa, keadilan dan ketegasan. Dari beberapa faktor yang ini tidak diperhatikan oleh pimpinan maka akan terjadi penghabatan kerja. Kepala Dinas Pertanian sesungguhnya harus bijaksana dalam mengambil suatu kebijakan yang harus mempertimbangkan kepentingan-kepentingan pegawai agar tidak menjadi faktor penghambat kedisiplinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini guna mencapai tujuan Dinas Pertanian yang efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edy Marheno, Fasochah dan Darsono(2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada

Akademi Kepolisian Semarang”. Metode analisis data menggunakan SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh terbukti. Komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja pengasuh terbukti. Karakteristik pekerjaan secara positif memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja terbukti. Karakteristik pekerjaan positif memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja terbukti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iriyanti Dwi Hapsari(2007), “Hubungan kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT. apac inti corpora semarang tahun 2006). Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini dapat disimpulkan: 1. ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac corpora Semarang tahun 2006. Terbukti dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,509 > 0,195$  pada taraf signifikansi 5%. 2. ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac inti corpora semarang tahun 2006. terbukti dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,597 > 0,195$  pada taraf signifikansi 5%. 3. ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac inti Corpora Semarang tahun 2006. Terbukti  $F_{hit} > F_{tabel}$  atau  $57,773 > 3,09$ .

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah disiplin kerja dan komitmen organisasi bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Hubungan**

## **Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua”.**

### **1.2.PERUMUSAN MASALAH**

Sesuai dengan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Analisis Hubungan Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua”.**

### **1.3.PERSOALAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berhubungan dengan Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua?
2. Apakah komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua?

### **1.4.TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua
  - b. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua.
2. Manfaat Penelitian
  1. Manfaat Akademik



- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya untuk disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil(PNS)..
- b. Suatu pengetahuan untuk mahasiswa maupun lingkungan sekitarnya yang mau melakukan penelitian selanjut.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- b. Bagi Perusahaan Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan didalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.