

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, memiliki moral dan mental yang baik, profesional, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Pegawai instansi pemerintah seharusnya memberi contoh yang baik untuk masyarakat, terutama dalam hal kedisiplinan. Seorang pegawai seharusnya mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi tempatnya bekerja karena mereka merupakan panutan bagi masyarakat luas. Hal tersebut akan menjadikan instansi memiliki citra yang positif di mata masyarakat. Saat ada contoh yang buruk dari tindakan pegawainya maka akan memberikan citra negatif bagi instansi di mata masyarakat. Seharusnya pegawai negeri sipil memberikan contoh tindakan tauladan yang baik, misalnya seperti datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pulang kerja sesuai jadwal, dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Suseno (Nitisemito, 1992) mengatakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan dan etos kerja para PNS selama ini, terutama karena tidak berjalannya sistem *rewards and punishment* yang membuat PNS bermalasan. Tindakan seperti sidak penertiban kepada para PNS yang sering mangkir ataupun pulang kantor sebelum waktunya belum menjamin bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Ada beberapa instansi yang pegawainya datang terlambat, seperti di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Winong. Berdasarkan hasil observasi di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Winong, menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang disiplin. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku beberapa pegawai yang datang terlambat. Seharusnya mereka datang pukul 07.30 WIB, namun pukul 08.00 WIB mereka baru terlihat hadir di kantor. Setelah jam istirahat pun mereka kembali ke kantor terlambat. Waktu istirahat dari jam 12.00-13.00 WIB, tetapi mereka kembali ke kantor pukul 13.30 WIB. Mereka juga pulang lebih awal dari jadwal pulang pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno & Desanti (2011) dengan judul penelitian Perkembangan Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi pengaruhnya terhadap disiplin kerja membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja pada dosen jurusan administrasi bisnis polnep. Siwantara (2010) juga melakukan penelitian dengan judul penelitian Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim

Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada dosen Politeknik Negeri Bali.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat atau PNS secara umum masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh (Nitisemito, 1992).

Hilangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Saat kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1992). Sebagai gambaran apabila suatu instansi pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan kedisiplinan kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Kurt Lewin (dalam Helmi, 1996) bahwa disiplin kerja diantaranya dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Peneliti hanya menggunakan satu faktor untuk melakukan penelitian yaitu faktor lingkungan (situasional). Faktor lingkungan (situasional) yaitu disiplin kerja yang

tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Faktor lingkungan (situasional) itu sendiri merupakan bagian dari iklim organisasi. Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai.

Kurt Lewin (dalam Helmi, 1996) disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, jika tidak terpenuhinya salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan. Seharusnya ketika ada pegawai yang tidak disiplin langsung diberi sanksi kepada yang bersangkutan, hal tersebut dilakukan agar memberikan efek jera kepada pegawai yang lain.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pemimpin, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan rumusan masalah, “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil?”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penulis mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada Pegawai Negeri Sipil”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil.
2. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil.
3. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil.
4. Tingkat iklim organisasi tempat subjek penelitian bekerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan atau pegawainya.
2. Bagi karyawan atau pegawai, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.