

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pembangunan bidang pemerintahan khususnya dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat semakin mendapat kritikan. Hal ini disebabkan karena kehidupan masyarakat yang semakin berpengalaman dan kemajuan teknologi disegala bidang kehidupan sehingga meningkatkan pengetahuan masyarakat. Maka dari itu pelayanan terhadap masyarakat di tuntut pada peningkatan kualitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin pelaksanaannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (1996) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat mampu menggerakkan dan melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan termasuk didalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut diperkuat oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang serta di serahi tugas dalam jabata negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya

sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil di tuntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran atas saja, tetapi juga pada seluruh staff sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisiensi waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Medukung teori di atas Tamim (2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Banyak keluhan dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang sering terjadi misalnya, menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa alasan yang jelas.

Diharapkan pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Disiplin kerja di kaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: bagi pegawai bank, keterlambatan masuk kerja berarti pemotongan gaji yang disamakan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Namun sering kali disiplin diwujudkan hanya untuk mendapatkan imbalan. Misalnya agar mendapat pujian dan sanjungan supaya naik pangkat. Sebaiknya disiplin kerja diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan setiap pekerjaan, maka setiap anggota kelompok perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat di

capai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan .

Mempunyai kesadaran dalam disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003) komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak di capai oleh suatu organisasi/ instansi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki persepsi komitmen yang tinggi, maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau instansi dan pegawainya.

Diharapkan jika pegawai negeri sipil mempunyai persepsi komitmen organisasi yang tinggi bekerja dengan disiplin dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu dan menghindari absen. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki pegawai pemerintah. Mendukung asumsi tersebut (Sastrohadiwiryono 2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku,

baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Rivai (2003) juga mengatakan proses yang di tempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi, karena perilaku orang yang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri

Ketidak disiplin dapat merusak aktifitas organisasi, sebagai contoh pegawai di sebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktifitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Menurut keterangan salah satu staff Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (DPPKAD) kabupaten Boyolali ketidak disiplin sering di temukan dalam beberapa indikator diantaranya: keterlambatan masuk kerja (1,5%), tingkat absensi (1,5% sebulan), penyimpangan kerja seperti kelalaian kerja, bercakap-cakap (1%). Sanksi yang diberikan karyawan tersebut antara lain dengan cara teguran lisan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang melanggar aturan dengan memberi teguran secara langsung, dan teguran tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar aturan, tidak mengindahkan peraturan yang diberikan maka atasan memberikan surat peringatan yang di alamatkan langsung kepadanya. Permasalahan yang terjadi di DPPKAD kabupaten Boyolali masih ada yang pegawai yang

masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan, tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut dengan menentukan sebuah rumusan permasalahan : Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi disiplin kerja pada pegawai negeri sipil. Mengacu pada ulasan tersebut diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja.
3. Mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap persepsi terhadap disiplin kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat :

1. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja, sehingga pimpinan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan dan mencapai efisiensi kerja.

2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja, sehingga pegawai negeri sipil memahami bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam peningkatan persepsi disiplin kerja

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.