

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan ataupun organisasi memiliki peran masing-masing yang menimbulkan pola perilaku, tingkah laku, ataupun motivasi kerja. Dimana membangun kedisiplinan kerja pada karyawan itu sangat penting, karena tanpa disiplin akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal bagi perusahaan, karena kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Siswanto, (2003) mengungkapkan bahwa disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten tepatnya di Jl. Pemuda No. 294, Klaten, Jawa Tengah. Merupakan unsur perangkat daerah yang khusus menangani masalah kepegawaian. Undang-undang Nomor 54 Tahun 2008 adapun fungsi dan tata Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klaten meliputi: meningkatkan sarana dan prasarana serta peningkatan pengelolaan pelayanan administrasi manajemen kepegawaian daerah, terwujudnya perencanaan kebutuhan dan penempatan sumber daya aparatur yang diarahkan pada pemberdayaan dan kebutuhan kompetensi, meningkatkan kualitas dan kapasitas sehingga menjadi sumber daya manusia pegawai negeri sipil (PNS) Aparatur Daerah yang professional, meningkatkan

pengembangan system administrasi pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang di dukung dengan system informasi manajemen kepegawaian dan system kearsipan sebagai wujud akuntabilitas kinerja, meningkatkan disiplin dan kesejahteraan melalui berbagai upaya dalam rangka memacu motivasi kerja melalui penghargaan serta pembinaan disiplin yang dilakukan secara adil dan rasional, meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka mendukung Pelayanan administrasi kepegawaian dengan didukung data dan informasi kepegawaian yang baik.

Disiplin berkaitan dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan dan karyawan harus mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Jika karyawan mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan atau sering melanggar peraturan, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk dan karyawan yang mematuhi peraturan memiliki potensi kerja yang optimal (Rahayu, 2015).

Kenyataannya masih ada karyawan yang melanggar peraturan, hal ini sesuai dengan <http://jogja.tribunnews.com> “ Tim gabungan penertiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Jawa Tengah, mendapatkan empat PNS dan satu tenaga honorer Pemkab Klaten membolos saat jam kerja, mereka juga menemukan masih beberapa pegawai Pemrov Jateng yang berada di Klaten.

Adapun dari <http://www.harapanrakyat.com> “Sebanyak 12 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup Pemerintah Kabupaten Pangandaran,

dinyatakan telah melanggar disiplin kerja karena tidak masuk kerja selama 43 hari. Berdasarkan hasil pemeriksaan berkas yang dilakukan oleh beberapa pihak, disepakati hukuman yang diberlakukan sesuai aturan, yakni hukuman pemberhentian secara tidak hormat bukan atas permintaan sendiri.”

Dan dari hasil penelitian Muharsih, (2016) yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, dilihat dari pegawai yang masuk kantor terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Dari ketentuan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang 15.30 WIB, yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan apel sore. Dari hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak berkualitas serta masih banyak karyawan yang melanggar peraturan di tempat kerja.

Begitu pula di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten, yang melalui wawancara singkat dengan sekretaris BKPPD bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat biasanya karyawan terlambat 10 menit hingga 15 menit dan adapun karyawan yang pulang tidak tepat waktu serta ada karyawan yang pergi tanpa keterangan saat jam kerja berlangsung. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan tidak mentaati peraturan yang berada di tempat kerja. Perilaku tersesbut bisa berpengaruh kepada karyawan lain untuk mengikuti tindakan indiscipliner.

Tabel 1

Kedisiplinan kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD)  
Kabupaten Klaten

<b>Kriteria Disiplin</b>	<b>Persentase</b>
Tidak mengikuti apel	5,8%
Datang terlambat	30,4%
Pulang sebelum waktunya	22,8%
Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	4,6%
Tidak masuk kerja tanpa alasan	6,4%

Hasil tabel 1 diatas menunjukkan tingkat kerja pada tahun 2017 belum optimal, bahkan indikator datang terlambat dan pulang sebelum waktunya paling tinggi, dimana masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan.

Dharma (dalam Kusuma, 2011) perilaku ketidakdisiplinan karyawan yang sering dijumpai, yaitu melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal jam kerja, terlambat masuk kerja, mangkir, bekerja dengan ceroboh, dan tidak mau bekerjasama atau mengganggu karyawan lain. Jika karyawan melakukan pelanggaran harus menerima sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi. Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi akan akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan

secara harmonis. Dari hal tersebut yang termasuk dalam komponen disiplin kerja yaitu kepatuhan terhadap atasan, ketertiban mengikuti peraturan serta ketetapan waktu kehadiran dan jangka waktu kerja (Santosa, 1990).

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Lewin (Ranupandojo dan Husnan, 2000) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain mencakup tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan atau instansi. Dengan memiliki komitmen yang tinggi akan membawa dampak positif yaitu karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia (loyal), mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan, dan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila para karyawan memiliki komitmen yang rendah pada organisasi, akan membuat karyawan tersebut tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen seperti penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras untuk bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas

untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronuddin, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Umi, (2013) dengan subjek yang berbeda yaitu pada karyawan di PT. X Surakarta dengan menggunakan teknik analisis product moment dari Carl Pearson, dengan hasil nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,595 sig.  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) bahwa dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

Seorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan bahwasanya mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan dicapai dan dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapainya (Purwanto, 2000). Komitmen organisasi sangat berhubungan dan memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan kata lain pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung memiliki rasa disiplin tinggi. Sementara pegawai yang memiliki komitmen rendah akan tidak mentaati peraturan tidak adanya semangat kerja serta tidak ada tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Ekowati dan Widajanti, 2013).

. Komitmen sendiri lahir dari dalam diri seseorang ketika individu merasa bahwa seorang karyawan harus bisa melakukan sesuatu yang terbaik dan terlibat aktif dalam perusahaan. Dalam hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, yang diwujudkan dengan

kesedian individu untuk memberikan sesuatu dari diri mereka demi keberhasilan dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil kabupaten Klaten”. Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organissai Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten”

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang beberapa hal yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori di bidang komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi instansi : penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi bagi instansi untuk menangani permasalahan pegawainya khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan.
- b. Bagi ilmunan : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi maupun perusahaan yang menghadapi masalah serupa.
- c. Bagi penulis : penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan disiplin kerja.