

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi atau organisasi mempunyai tujuan dan mengalami peningkatan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Instansi atau organisasi yang mampu bekerja sesuai target adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan instansi atau organisasi akan terhambat.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan instansi atau organisasi harus mempunyai kebijakan untuk para pegawainya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di instansi atau organisasi. Salah satu kebijakan instansi atau organisasi yang dapat dibudidayakan adalah disiplin. Hal ini tidak hanya dilakukan pada pegawai tingkat bawah tetapi juga pada pegawai tingkat atas agar semua pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan instansi atau organisasi, karena tanpa adanya disiplin maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan tuntutan dan kesediaan pegawai untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan akan dapat selesai lebih cepat dan baik. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan

sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat tujuan instansi atau organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perbaikan faktor kedisiplinan akan memperbaiki kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja menurun dikhawatirkan kinerja pegawai akan terganggu. Untuk menerapkan disiplin dapat melalui kebijakan yang disepakati bersama seperti peraturan-peraturan beserta sanksi hukum yang akan dikenakan bagi pegawai yang melanggar aturan.

Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam suatu instansi atau organisasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pegawai adalah sumber daya manusia atau asset yang sangatlah penting bagi suatu instansi atau organisasi karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, tujuan visi dan misi organisasi yang dicantumkan melalui

perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik dan organisasi atau instansi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang melayani masyarakat dalam bidang perubahan hak atas tanah, ganti nama sertifikat hak atas tanah, pelayanan perpanjangan hak milik, pelayanan informasi pertanahan, pelayanan perpanjangan jangka waktu hak milik bangunan, pelayanan pengukuran dan pemetaan tanah dan pencatatan pemblokiran tanah. Pegawai yang bekerja dengan giat dan tekun akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk itulah pentingnya sumber daya manusia bagi instansi atau organisasi. Terutama dalam meningkatnya kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang.

Permasalahan yang sering terjadi pada instansi atau organisasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, yakni masih kurangnya kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan instansi atau organisasi.

Tabel 1.1**Rekap Absensi Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang 2023**

Kriteria Absensi	Bulan												
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Total
Sakit	10	7	3	1	5	3	5	4	1	9	3	7	58
Ijin	5	1	12		8		1	2	7	3	20	4	63
TK	2			7	1	10	12	3		4	14	1	54
JHK	22	20	22	19	21	20	20	22	20	22	22	18	248
JP	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
% Tidak Hadir	23,6 %	11,1 %	20,8 %	11,1 %	19,4 %	18,0 %	25 %	12,5 %	11,1 %	22,2 %	51,3 %	16,6 %	20,2 %

Sumber : Kantor Pertanahan Nasional Kota Kupang, 2024

Keterangan:

TK : Tanpa Keterangan

JHK : Jumlah Hari Kerja

JP : Jumlah Pegawai

Berdasarkan data absensi di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Pertanahan Nasional Kota Kupang dapat dikatakan kurang baik dengan rata-rata tingkat tidak hadir mencapai 20,2%. Fenomena tingkat tidak hadir bahkan mencapai angka 51,3% di bulan November, dan terendah mencapai angka 11,1% di bulan Februari, April, dan September.

Kedisiplinan tentunya bukan hanya berkaitan dengan kehadiran atau absensi, ada banyak indikator yang perlu diperhatikan apabila kita ingin melihat seberapa jauh kedisiplinan yang diterapkan pegawai dalam suatu kantor atau instansi. Kedisiplinan dapat diketahui dengan memperhatikan indikator-indikator seperti kesadaran kerja, tanggung jawab, tata cara kerja, pencapaian target kerja, tingkat kehadiran, penampilan dan tingkah laku dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil rumusan masalah yakni : Sejuahmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam penyusunan proposal ini yakni :Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan pengalamanbaru dalam mengkaji karya ilmiah, terutama berupa kajian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Kota Kupang.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, masukan dan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang.

3. Bagi Lembaga Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan manfaat bagi civitas akademik serta sebagai bahan referensi khususnya yang berkaitan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.