

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, suatu organisasi seringkali berhadapan dengan berbagai macam masalah, kendala, dan keterbatasan yang menyebabkan kegagalan atau kurang berhasil. Organisasi saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat setelah diberlakukannya otonomi daerah banyak bermunculan peraturan-peraturan baru. Agar lembaga dapat bersaing perlu pengelolaan organisasi terutama pada faktor manusia, yaitu pegawai yang merupakan faktor penggerak utama dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif manusia, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Mengatur manusia di dalam lingkungan instansi atau lembaga membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang memadai, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latarbelakang yang berbeda, sehingga manusia tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai.

Tercapainya tujuan organisasi sepenuhnya tidak tergantung pada teknologi melainkan manusia. Kemampuan memberikan hasil kinerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Secara teoritis, yang disampaikan oleh Mangkunegara (2004) kinerja karyawan ialah hasil kinerja

secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting manfaatnya. Dalam suatu lembaga menginginkan karyawan atau pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguhdengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik karena tanpa ada kinerja yang baik dari seluruh pegawai dalam suatu lembaga keberhasilan untuk mencapai tujuan akan sulit tercapai. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga serta akan mendapatkan kepuasan diri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk lembaga atau organisasi. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas yang sudah ditetapkan didalam lembaga atau organisasi.

Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tersebut menggambarkan bahwa pegawai merupakan gambaran secara kualitas mengenai hasil pekerjaan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya bagi kepentingan lembaga. Kinerja pegawai dapat meningkat bila ada kerja sama antara pegawai dengan pimpinan.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan data awal yang diperoleh calon peneliti melalui metode observasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kupang masih ada kecenderungan kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja Sebagian pegawai Kantor Pertanahan Kota Kupang kurang optimal dalam menyelesaikan tugas, jumlah hasil tugas belum efektif dan efisien. Dari data yang diperoleh pada tahun 2020, diketahui bahwa kinerja Pegawai dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

Kualitas kurang optimal dalam menyelesaikan tugas, jumlah hasil tugas belum efektif dan efisien:

Tabel 1. Pengukuran Kualitas Kerja

1.	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	8
2.	Ketidaksesuaian jam kerja	9
3.	Tingkat kehadiran yang menurun	5
4.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	8
	Total	30

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Kupang

2. Ketepatan waktu

Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya pegawai Kantor Pertanahan Kota Kupang yang sering datang terlambat, jam kerja yang seharusnya masuk pukul 7.30 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari pukul 7.30 dan pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa

masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai rendah. adanya keterlambatan waktu Pegawai pada jam kerja yang sudah ditetapkan. Jam kerja yang seharusnya masuk Pukul 7.30 terjadi keterlambatan waktu sampai dengan 08.00. dan ada juga pegawai yang pulang tidak tepat waktu.

1. Jam masuk kantor ketepatan waktu (24), terlambat (6)
2. Jam pulang Kantor tepat waktu (20), tidak tepat waktu (10)
3. pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya (6)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) diantaranya, faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kedisiplinan, prestasi kerja, kepribadian, tanggung jawab, kerja sama, kreativitas, kejujuran, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2013:13) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor yang kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi. Faktor yang ketiga yaitu faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Dari beberapa faktor tersebut, kedisiplinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena dengan disiplin pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan meningkat. Secara teori menurut wahyudi (2002:43) semakin baik kedisiplinan seorang karyawan maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan judul **‘Hubungan Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kupang ’**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja diterapkan di Kantor Pertanahan Kota Kupang?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Kupang?
3. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di kantorPertanahan Kota Kupang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan disiplin kerja yang diterapkan di Kantor Pertanahan Kota Kupang dengan kinerja karyawan.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

a) Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan perkembangan teori tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

b) Secara praktis

- 1) Penelitian tentang Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

2) Penelitian ini dapat di jadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi kantor Pertanahan Kota Kupang maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.