

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus di perhatikan termasuk di dalamnya adalah *softskil* dan kinerja yang dimilikinya.

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh

karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan disiplin kerja dalam bekerja di instansi tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan bahwa disiplin ialah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kemudian PNS memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dan ditaati, yaitu sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;

5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di Seksi keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;  
dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Disiplin kerja yang baik akan cenderung mendorong PNS untuk menampilkan kinerja yang baik pula, sebab disiplinlah faktor yang menentukan kinerja PNS, semakin baik disiplin yang melekat pada diri seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain ditentukan oleh mutu dan profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Kenyataan yang ada pada Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang ada belum terwujud secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota**  
**Pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung Tahun 2018**

Bulan	Kehadiran					
	Masuk	Tidak Masuk			Terlambat	Pulang Cepat
		Sakit	Izin/Dinas Luar	Tanpa Keterangan		
Juni	17	2	1	1	16	5
Juli	14	2	-	5	13	9
Agustus	13	2	3	3	14	7
September	11	2	-	5	15	9
Oktober	13	3	3	3	15	7
November	12	2	-	4	15	9
Desember	13	3	7	3	15	12

Sumber : Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung Tahun 2018

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa dalam 1 bulan masih ada pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja. Pada bulan Desember, dari 19 pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota ada 13 pegawai yang pernah tidak masuk kantor, 15 pegawai yang pernah terlambat masuk kantor dan 12 pegawai

yang pulang cepat. Sedangkan pada bulan Juni, ada 4 pegawai yang pernah tidak masuk kantor, 16 pegawai yang terlambat masuk kantor dan 5 pegawai yang pulang cepat. Kesadaran pegawai terhadap peraturan masih belum optimal, sehingga masih ada pegawai yang datang terlambat.

Adapun dalam hal efektivitas biaya atau penggunaan sumber-sumber organisasi (biaya) dalam melaksanakan belanja langsung, Dinas Tata Ruang khususnya pada Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota (Seksi Perencanaan Tata Ruang Kota) masih tidak terealisasikan dengan baik, ini terlihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Penggunaan Anggaran Belanja**

No	Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	(%)
1	Penyusunan kebijakan tentang penyusunan rencana tata ruang	850.643.750	688.124.350	80,89%
2	Penetapan Kebijakan tentang RDTRK, RTRK dan RTBL	1.582.252.900	922.095.360	58,28%
3	Penyusunan Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan	975.290.000	753.768.505	77,29%
4	Survey dan Pemetaan	6.340.418.087	5.339.003.000	84,21%
5	Kajian Pertimbangan Pengenaan Diskresi	456.650.000	211.340.000	46,28%
6	Penyusunan dan Penyempurnaan Peta Garisan Rencana Sarana Prasarana Kota	498.903.859	448.639.900	89,93%
<b>Jumlah</b>		<b>10.704.158.596</b>	<b>8.362.971.115</b>	<b>78,13%</b>

Sumber : Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung Tahun 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari anggaran Rp.10.704.158.596, Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota hanya merealisasikan anggaran sebesar Rp. 8.362.971.115, dalam artian hanya mencapai 78,13% dari yang ditargetkan 100%. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan anggaran belanja langsung ini dilaksanakan belum secara ekonomis, efektif dan efisien.

Disiplin kerja karyawan tentunya akan berdampak kepada kepastian hasil kerja atau kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan karyawan yang sesuai dengan Seksinya juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam kenyataannya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bukan hal yang mudah.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota masih belum terwujud secara optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan pada pengamatan awal terdapat beberapa masalah yang peneliti jumpai. Peneliti menduga bahwa lemahnya kinerja sumber daya manusia ini disebabkan oleh kurangnya disiplin yang dimiliki oleh pegawai.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Seksi Tata Bangunan Dan Arsitektur Kota Pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung Tahun 2019”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Salah satu misi Dinas Tata Ruang Kota Bandung adalah menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani. Namun dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terdapat di Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung yaitu:

1. Pegawai tidak tertib akan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja.
2. Masih lemahnya tanggungjawab pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Frekuensi kehadiran pegawai belum optimal, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dalam satu bulan.
4. Belum optimalnya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dan penyimpangan dari aturan yang berlaku.
5. Masih adanya pegawai yang lalai terhadap standar kerja, terlihat dari kurangnya tanggungjawab akan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan tersebut.
6. Secara efektivitas biaya atau penggunaan sumber-sumber organisasi terutama penggunaan anggaran, bahwa pelaksanaan anggaran di Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota terutama dalam anggaran kegiatan belanja langsung belum mencapai 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pengelolaan anggaran Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota masih belum ekonomis, efektif dan efisien.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh mematuhi peraturan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh tidak menunda-nunda pekerjaan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kesungguhan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh adanya sanksi terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh mematuhi peraturan, tidak menunda pekerjaan, bertanggungjawab, kesungguhan, dan adanya sanksi terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung?



#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh mematuhi peraturan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak menunda-nunda pekerjaan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesungguhan terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh adanya sanksi terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh mematuhi peraturan, tidak menunda pekerjaan, bertanggungjawab, kesungguhan, dan adanya sanksi terhadap kinerja pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung.

## E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai kegunaan praktis dan akademis.

### a. Aspek akademis

1. Memberikan masukan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Negara, khususnya teori tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat kepada mahasiswa dan peneliti lainnya yang ingin meneliti tentang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### b. Aspek praktis

Adapun kegunaan praktis yang dihasilkan dalam penelitian, yaitu :

1. Diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan bahan masukan bagi para penentu kebijakan, khususnya pada lingkungan pada Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberi masukan bagi pegawai Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhannya terhadap peraturan yang berlaku.
3. Dapat menjadi suatu pertimbangan dan evaluasi bagi komponen yang ada didalam lingkungan Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung guna peningkatan kinerja pegawai.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Keberadaan sebuah instansi/organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti adanya keharusan mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan keadaan pegawai yang harus ada dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, seorang pegawai negeri dituntut memiliki mental yang baik serta bersedia melaksanakan tugasnya demi kepentingan organisasi dan juga adanya kesadaran mengabdikan yang tinggi. Untuk memperjelas pengertian disiplin, penulis mengambil pendapat para pakar, yaitu sebagai berikut :

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Anwar P. Mangkunegara yang mengutip pendapat Keith Davis, menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Alek S. Nitisemito (2010) disiplin kerja dapat diukur dengan 5 hal yaitu:

1. Mematuhi Peraturan  
Yaitu pegawai selalu melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.
2. Tidak Menunda Pekerjaan  
Yaitu mengerjakan tugas-tugas dengan segera dan tidak ditunda atau melewati batas waktu yang ditentukan bahkan hingga menumpuk.
3. Bertanggung Jawab  
Pegawai harus selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya dengan penuh tanggung jawab.
4. Kesungguhan  
Setiap pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati atau bersungguh-sungguh.
5. Adanya Sanksi  
Yaitu sanksi atau hukuman yang dikenakan bila ada pelanggaran disiplin kerja.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang menuntut pegawai harus mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku serta melaksanakan semua perintah sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bentuk hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) dalam bukunya yang berjudul “Evaluasi Kinerja SDM” mengemukakan bahwa :

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernadin dan Russel (1998) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur mengenai beberapa faktor sebagai berikut:

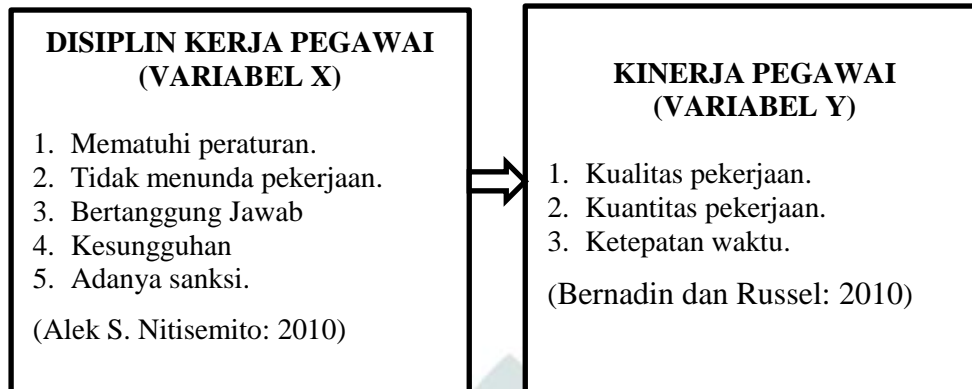
1. Kualitas pekerjaan  
Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik menyelesaikannya. Hal ini berkaitan dengan mutu yang dihasilkan.
2. Kuantitas pekerjaan  
Pengukuran kuantitas yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan penyelesaian suatu kegiatan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan (2010 : 167).

Dari uraian diatas maka indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai pada Seksi Tata Bangunan dan Arsitektur Kota Dinas Tata Ruang Kota Bandung adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Dari beberapa pernyataan diatas, maka untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dan untuk menyederhanakan model penelitian, maka model penelitian penulis sajikan dalam gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**



Gambar model kerangka pemikiran diatas, menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, baik dalam hal mematuhi peraturan, tidak menunda pekerjaan, maupun dalam hal adanya sanksi, akan membawa pegawai mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan instansi/organisasi secara efektif dan efisien.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Mematuhi peraturan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;

H0: Mematuhi peraturan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. H1: Tidak menunda-nunda pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja;

H0: Tidak menunda-nunda pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. H1: Bertanggungjawab berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja;

H0: Bertanggungjawab tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. H1: Kesungguhan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja;

H0: Kesungguhan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. H1: Adanya sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;

H0: Adanya sanksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. H1: Mematuhi peraturan, tidak menunda-nunda pekerjaan, bertanggungjawab, kesungguhan dan adanya sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;

H0: Mematuhi peraturan, tidak menunda-nunda pekerjaan, bertanggungjawab, kesungguhan dan adanya sanksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.