

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen kepegawaian atau sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perkembangan suatu organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja, dan baik tidaknya kinerja dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. Dalam penyeleksian sumber daya manusia, lembaga atau organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil, namun juga mengharapkan sumber daya manusia yang mau bekerja dengan giat dan disiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi harus memiliki peraturan dan norma-norma yang dibuat di dalam organisasi atau lembaga tersebut untuk dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan seorang pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak

langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka perusahaan diuntut adanya peranan penting dalam manajemen SDM, untuk mengatur dan mengembangkan kemampuan pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan senantiasa memberikan pembinaan, memberitahukan peraturan dan norma-norma yang ada di dalam organisasi, dan menjaga kepuasan pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga tingkat kedisiplinan pegawai tetap terjaga dengan baik. Puskesmas kecamatan setiabudi adalah lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang kesehatan yang berada di Jl. Halimun no.13 jakarta selatan di dirikan pada tahun 1970. Puskesmas ini pada tahun 2013-2014 mengalami permasalahan pada pegawai yang bekerja di lingkungan puskesmas, di lihat dari daftar absensi banyak pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan juga banyak pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai.

Permasalahan yang terjadi di puskesmas tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kepegawaian. Disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (*Keith Davis, 1985*) tingkat kedisiplinan pegawai secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. *Singodimedjo (2002)*, mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka pegawai lain akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.

Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor di antaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan motivasi pegawai. komitmen organisasi yang dimaksud adalah peraturan yang dibuat dalam organisasi tersebut.

Namun di dalam instansi pemerintahan peraturan tersebut dibuat berdasarkan peraturan pemerintah, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Berdasarkan peraturan tersebut jam kerja masuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu pukul 07.30, Dengan adanya peraturan tersebut banyak pegawai yang harus pintar-pintar dalam mengatur waktu untuk berangkat kerja. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan keterikatan di dalam organisasi tersebut.

*Greenberg dan Baron (2003)* memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin menginggalkannya. Jadi pegawai mempunyai keterikatan atau tanggung jawab atas pekerjaannya, jika ada pegawai yang masuk kantor  $\geq$  pukul 07.30 akan dianggap terlambat dan di hitung jumlah menit keterlambatan pegawai tersebut yang akan mengurangi jumlah tunjangan yang di berikan. Jika keterlambatan pegawai terlalu lama maka pegawai tersebut tidak akan mendapatkan tujangannya.

Komitmen organisasional juga sering di definisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui nama peserta organisasi yang menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Selain komitmen organisasional, kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi menurunnya tingkat disiplin pegawai, kepuasan setiap pegawai tentunya berbeda-beda ada yang merasa puas pada pekerjaannya dan juga ada yang yang merasa tidak puas akan pekerjaannya.

Persoalan yang di hadapi oleh pimpinan bagaimana cara untuk dapat mengukur tingkat kepuasan seorang pegawai, Colquitt, Lepine dan Wesson melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *Value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *Satisfaction with the work itself* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai akan merasa puas apabila nilai yang mereka inginkan terpenuhi, di peroleh *Value fulfillment*. Adapun faktor yang menyebabkan seorang pegawai merasa tidak puas yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu kurangnya motivasi, kurangnya motivasi dari pimpinan organisasi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterlampilan untuk mewujudkan tujuan tujuan perusahaan (*hasibuan,1999*). Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, tidak hanya kemampuan dan keterlampilan yang harus di perhatikan namun disiplin pegawai di dalam suatu organisasi juga merupakan peran penting yang harus di perhatikan. Karena baik buruknya organisasi dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan pegawainya.

*Wexley & yukl (1977)* mengemukakan motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi, motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (*hasibuan, 1999*).

Usaha untuk menekan angka keterlambatan pegawai dan untuk meningkatkan tingkat disiplin pegawai dapat di mulai dari pemberian sanksi tegas jika ada pegawai yang sering tidak masuk kerja dan sering terlambat. Seperti tindak pemberian surat peringatan kepada pegawai yang sering terlambat bahkan sering tidak masuk kantor. Dan untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja seharusnya pemimpin dapat memberikan motivasi berupa penghargaan baik dalam bentuk bonus tambahan diluar tunjangan maupun penghargaan lainnya supaya pegawai semangat untuk dapat hadir tepat waktu.

Dalam penelitian ini di arahkan untuk mengetahui keterkaitan antar variable komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi dengan disiplin pegawai. Pengambilan objek dalam penelitian ini pada Puskesmas Kecamatan setiabudi Jl.Halimun no.13 jakarta selatan, merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Mengapa peneliti ingin mengadakan penelitian di puskesmas kecamatan setiabudi karena saat penulis melakukan pra-survey ke puskesmas tersebut masih banyak pegawai yang belum hadir sedangkan waktu hampir menunjukkan pukul 08.00, dan setelah penulis bertanya-tanya kepada beberapa pegawai memang banyak pegawai yang terlambat hadir di karenakan faktor kemacetan dan ada beberapa pegawai yang terlambat di

karenakan kurangnya motivasi dari organisasi tersebut yang membuat pegawai malas untuk hadir tepat waktu.

Dan adapun hasil wawancara terhadap kepala puskesmas tersebut saat penulis meminta izin untuk melakukan penelitian di puskesmas tersebut, kepala puskesmas tersebut hanya mengatakan banyaknya pegawai yang terlambat di karenakan faktor kemacetan.

### 1.1 Tabel Rekapitulasi keterlambatan pegawai tahun 2013-2014

No.	Bulan	Jml pegawai	Jml Pegawai terlambat		Presentase keterlambatan $\geq 7.30$	
			2013	2014	2013	2014
1.	Januari	60	47	45	78%	75%
2.	Febuari	60	44	38	73%	63%
3.	Maret	60	42	40	70%	67%
4.	April	60	37	47	62%	78%
5.	Mei	60	43	47	72%	78%
6.	Juni	60	43	50	72%	83%
7.	Juli	60	46	51	77%	85%
8.	Agustus	60	39	50	65%	83%
9.	September	60	40	48	67%	80%
10.	Oktober	60	48	49	80%	82%
11.	November	60	39	50	65%	83%
12.	Desember	60	37	50	62%	83%
	jumlah		505	565	70%	78%

Sumber : Puskesmas kecamatan Setiabudi, 2015

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan tahun 2013 tingkat keterlambatan pegawainya meningkat 8% pada tahun 2014. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, judul dalam penelitin ini adalah **“pengaruh komitmen**

**organisasional, kepuasan kerja motivasi terhadap disiplin pegawai pada puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa masalah yang dapat di identifikasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sanksi tegas untuk membuat efek jera kepada pegawai yang terlambat sehingga banyak pegawai yang tidak takut jika terlambat.
2. Peraturan yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga banyak pegawai yang bermasalah dengan jam masuk kantor.
3. Kurang motivasi untuk membangkitkan semangat pegawai sehingga pegawai tidak terdorong untuk dapat hadir tepat waktu.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka batasan permasalahan yang akan diuraikan, antara lain :

1. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah keterlambatan pegawai, baik secara di sengaja maupun tidak di sengaja
2. Penelitian ini di lakukan di puskesmas kecamatan setiabudi dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (PNS) sebanyak 60 pegawai dari semua bagian.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini :

1. Apakah komitmen organisasioal mempengaruhi disiplin kerja pada puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja pada puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
3. Apakah motivasi mempengaruhi disiplin kerja pada puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
4. Apakah komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja pada puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
5. Apakah ada pengaruh yang dominan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi

### **1.5 Tujuan Peneltian**

Tujuan penelitian secara khusus adalah menemukan faktor – faktor mana saja yang secara signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, adapun tujuan dari penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan

4. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan
5. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin pegawai puskesmas kecamatan setiabudi jakarta selatan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat membantu dan berguna untuk semua pihak yang membaca penelitian ini.

#### **1. Bagi organisasi**

Masukan bagi puskesmas kecamatan setiabudi dalam membuat kebijakan pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan pemberian motivasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial untuk pegawai yang tidak terlambat dalam kurun waktu 1bulan agar dapat meminimalisir tingkat keterlambatan pegawai yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

#### **2. Bagi pihak lain**

Bahan bacaan tambahan khususnya untuk menambahkan ilmu – ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dan dari hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk menjadi referensi dan informai yang bisa di jadikan bahan dasar untuk penelitian berikutnya.