

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era saat ini dengan berkembangnya dunia bisnis maka persaingan menjadi hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat bersaing maka perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa ditentukan dari sikap dan perilaku pegawainya. Untuk menciptakan organisasi yang kompeten di perlukan peran dari para pegawai, terutama kinerja pegawai sangat menentukan baik buruknya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki andil dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk kepentingan instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan

bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian di kantor Pengadilan Negeri Jombang banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak sesuai dengan surat keputusan yang telah ketua Pengadilan negeri Jombang sahkan seperti melanggar jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang di langgar oleh beberapa pegawai.

Tabel 1.1
Data Penilaian Capaian Kerja Pegawai

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	88,01	Baik
2019	87,64	Baik

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian Dan Tata Laksana

Dari tabel 1.1 mengindikasikan capaian kinerja dari tahun 2018 sampai tahun 2019 belum optimal. Pencapaian kinerja belum optimal karena belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan. Capaian kerja tersebut belum optimal karena pada tahun 2019 mengalami penurunan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia No.10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dalam BAB II (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) pasal 5, nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Nilai pelaksanaan kinerja

Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Sedang	51-60
Kurang	50-ke bawah

Sumber: PP NO. 46 Tahun 2011

Sesuai tabel nilai pelaksanaan kinerja pegawai, kondisi ini masuk dalam katagori baik. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, (Liana dan Irawati, 2014) mengatakan bahwa dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berkaitan dengan disiplin pada pegawai Pengadilan Negeri Jombang kurangnya kedisiplinan yang terdapat beberapa pegawai datang terlambat yang membuat beberapa pekerjaan terhambat yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Tabel 1.2
Laporan kehadiran pegawai
Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Pegawai yang hadir	Rata-rata Kehadiran
1	Januari	22	30 Orang	100%
2	Februari	19	29 Orang	99%
3	Maret	20	28 Orang	98%
4	April	20	28 Orang	98%
5	Mei	22	30 Orang	100%
6	Juni	15	27 Orang	97%
7	Juli	23	27 Orang	97%
8	Agustus	23	30 Orang	100%
9	September	21	28 Orang	98%
10	Oktober	23	28 Orang	98%
11	November	21	28 Orang	98%
12	Desember	19	30 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat terlihat bahwa memang masih ada beberapa pegawai yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa rendahnya rasa disiplin pegawai yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan oleh ketua Pengadilan Negeri Jombang.

Selain disiplin kerja faktor yang di duga menyebabkan kinerja menurun adalah komitmen yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah instansi.

Tabel 1.3
Data sasaran perilaku pegawai

No	Tahun	Indikator						Hasil
		Orientasi pelayananan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
1	2018	87	86	86	84	87	85	86
2	2019	86	86	82	83	84	86	84

Sumber: Data Primer yang di olah, 2020

Tabel 1.3. menunjukkan bahwa nilai komitmen dan disiplin pada tahun 2019 memiliki nilai paling rendah dibandingkan nilai aspek yang lainnya.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Hasil penelitian Setyaningdyah (2013) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi pegawai di perusahaan yang bersangkutan, sehingga memiliki rasa keinginan yang lebih tinggi untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan

perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan rasa cintanya terhadap perusahaan dan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Jombang karena peneliti ingin melakukan penelitian yang berbeda karena sebelumnya belum ada penelitian pada Pengadilan Negeri yang berkonsentrasi pada kinerja pegawai pengadilan jadi peneliti ingin membuat penelitian dengan judul disiplin kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan hasil observasi di lapangan maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka beberapa permasalahan yang dapat diajukan dari permasalahan di atas adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang?
2. Apakah ada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Jombang.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai salah satu referensi teoritis dalam pembangunan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai informasi dan bahan masukan untuk memperbaiki manajemen terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Melalui penelitian ini, diharapkan pegawai memberikan kontribusi guna meminimalkan disiplin yang pada akhirnya dapat menguntungkan kinerja pegawai.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan arena keterbatasan peneliti maka penelitian ini di batasi hanya Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Jombang.

