

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada era sekarang ini, waktu sangat berharga. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Koesmono, 2007).

Keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan diwujudkannya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Nawawi, 2005).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya bila para pegawai berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Khairul, 1999).

Dalam memelihara disiplin, Haimann (dalam Nawawi, 2005) menyatakan bahwa disiplin dikatakan baik apabila karyawan atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Akan tetapi kenyataannya masih banyak pegawai sektor-sektor pemerintahan yang seandainya membuat *range* waktu sendiri, tidak mengikuti waktu yang ada. Sehingga ada sebutan *self timer* atau brigade 902 (datang pukul 09.00, pulang pukul 14.00). (Poerwopoespito dan Utomo, 2004).

Poerwopoespito dan Utomo (2004), menyatakan bahwa bangsa Indonesia masih sangat lemah dalam hal kedisiplinan, baik di sektor kehidupan seperti lingkungan rumah tangga, lingkungan masyarakat, lingkungan kenegaraan, lingkungan perusahaan, dalam lingkungan olahraga, lingkungan pendidikan, dan lingkungan pemerintahan di Pegawai Negeri. Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara,

pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pendapat Tamin (2004) yang mengungkapkan bahwa dari sekitar empat juta pegawai negeri sipil yang tersebar di seluruh Indonesia hanya 40% yang benar-benar profesional, produktif, dan berkualitas. Angka tersebut memang bukanlah data yang buruk, tetapi alangkah lebih baik lagi jika hanya 40% saja Pegawai Negeri Sipil yang tidak berkualitas. Diharapkan pegawai mempunyai persepsi disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Diharapkan pegawai mempunyai persepsi disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Hal tersebut, ternyata sesuai dengan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan mendatangi kantor tersebut sebelumnya yang ternyata masih terdapat pegawai yang mangkir. Meskipun belum dapat diketahui banyaknya namun sudah terlihat ada pegawai yang duduk-duduk di samping kantor sedangkan itu pada jam kerja. Kemudian, peneliti menemukan banyak pegawai yang asyik ngobrol bersama dalam ruangan pada jam kerja dan masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor. Hal itu semua mungkin mencerminkan ketidakdisiplinan.

Menurut Gufron (2009), disiplin PNS pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, dinilai masih perlu penyempurnaan karena ada dasar pertimbangan sebagai berikut: 1) Ada kecenderungan kinerja pegawai menurun dan disiplin yang rendah; 2) Sanksi disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 dianggap terlalu ringan, sehingga tidak ada efek jera; 3) Adanya duplikasi ketentuan, sebagaimana tercantum dalam pasal 2 dan pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980; 3) Selama ini terdapat Pimpinan yang membiarkan bawahannya yang melanggar, tidak dikenakan hukuman disiplin, untuk yang akan datang dikenakan sanksi; 4) Dirasakan walaupun masa berlakunya sudah lama, namun pelanggaran secara signifikan tidak berkurang, pelaksanaan tugas kurang lancar, kurang professional dan kurang amanah; 5) Ada kecenderungan atasan menutup-nutupi pelanggaran yang dilakukan bawahan sebab akan dianggap Pimpinan tidak bisa membina bawahan; 5) Adanya pelanggaran yang berulang, ini sebagai akibat dari hukuman dianggap ringan sehingga tidak mempunyai efek jera, dengan mudahnya akan mengulangi perbuatannya; 5) Banyak pegawai kurang memahami dalam mengaplikasikan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah unsur komitmen terhadap organisasi yang merupakan topik menarik bagi sejumlah ilmunan dan praktisi. Dasar ketertarikan para ilmunan menelaah tentang komitmen terhadap organisasi adalah karena diduga berdampak langsung dan positif terhadap organisasi, seperti masalah absensi dan perpindahan kerja, juga terkait dengan loyalitas, motivasi dan keterlibatan kerja, dan menumbuhkan

kemauan bekerja keras, kreatif dan inovatif, serta menumbuhkan perilaku prososial. Dengan kata lain, kajian tentang komitmen terhadap organisasi berguna untuk memahami dedikasi bawahan terhadap organisasi kerjanya (Purwanto, 2000). Ini artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan bahwasanya mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan dicapai dan dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapainya.

Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen seperti keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras untuk bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronuddin, 2003).

Menurut Wiener (dalam Soetjipto, 1999) dengan adanya komitmen, SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar pada perkembangan perusahaan, dan punya tekad kuat menjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener itu tercipta karena adanya kepercayaan (*belief*) yang bersangkutan, bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. (Koesmono, 2007).

Steers (dalam Imronuddin, 2003) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan kekuatan relatif atas identifikasi individual

dan keterlibatan di dalam organisasi tersebut. Ini sesuai dengan dimensi komitmen yang dikembangkan Mowday, Porter, dan Steer (1982) yang mencakup penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

Pendapat Ekowati dan Widajanti (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berhubungan dan memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan kata lain pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung memiliki rasa disiplin tinggi. Sementara pegawai yang memiliki disiplin rendah jarang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya tersebut.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai Negeri Sipil di Akademi Militer Magelang. Semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di akademi militer, maka semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah apakah ada hubungan antara disiplin kerja pegawai dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Akademi Militer Magelang?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Akademi Militer Magelang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu:

- a. Mengarah pada pengembangan teori tentang disiplin kerja dan komitmen organisasi yang lebih aplikatif.
- b. Ikut berpartisipasi memberikan sumbangsih pemikiran tentang pentingnya pengembangan disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Manfaat penelitian secara praktis yaitu diharapkan dengan penelitian ini dapat meningkatkan disiplin kerja melalui peningkatan komitmen pegawai kepada organisasi.