

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, peran pegawai menjadi sangat krusial. Pegawai merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pelaksanaan kebijakan pemerintah, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

Pemerintah Indonesia, melalui berbagai regulasi dan kebijakan, terus mendorong peningkatan profesionalisme pegawai. Hal ini terlihat dari upaya peningkatan kapasitas, penerapan sistem merit, dan penilaian kinerja yang terstruktur dan berbasis teknologi seperti SMART. Tujuannya adalah agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, disiplin, dan loyal terhadap organisasi serta tanggung jawabnya kepada masyarakat. Tantangan yang dihadapi pegawai semakin kompleks seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik. Maka dari itu, upaya perbaikan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis data. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan perannya secara maksimal, serta kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja instansi secara keseluruhan. Berikut total skor rata-rata kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Key Performance Indicator Pegawai Kecamatan Batujajar Tahun 2023 dan 2024

No	Indikator Kerja	Pencapaian Tahun 2023 (%)	Pencapaian Tahun 2024 (%)	Keterangan
1.	Disiplin kehadiran	89%	86%	Terdapat pegawai yang sering tidak hadir lebih dari dua hari/bulan.
2.	Ketepatan waktu (Datang tepat dan tidak pulang cepat)	81%	77%	Keterlambatan dan pulang cepat masih terjadi secara rutin.
3.	Jam kerja efektif	7,5 jam	6,2 jam	Rata-rata jam kerja aktif per bulan masih di bawah target minimum.
4.	Pelaporan kinerja harian (e-Kinerja)	85%	82%	Laporan harian belum diisi secara konsisten oleh sebagian pegawai.
5.	Nilai SMART (Rencana & realisasi kerja)	83%	80%	Perencanaan kerja belum selaras dengan realisasi kerja.
6.	Presensi Apel (PA)	73%	68%	Tingkat kehadiran apel masih rendah.
7.	Kepatuhan terhadap instruksi dan tindak lanjut pengaduan	70%	60%	Penanganan instruksi dan pengaduan belum dilakukan secara responsif.
Total		80.0%	76.35%	Kinerja cenderung menurun dan masih di bawah standar minimal ($\geq 85\%$)

Sumber: Data kantor kecamatan batujajar 2023 dan 2024

Berdasarkan data perbandingan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa total skor kinerja pegawai Kecamatan Batujajar mengalami penurunan dari tahun 2023 ke 2024. Pada tahun 2023, rata-rata kinerja pegawai mencapai 80.0%, namun menurun menjadi 76,35% pada tahun 2024. Penurunan terjadi hampir di seluruh indikator, terutama pada aspek presensi apel dan kepatuhan terhadap instruksi pimpinan yang merupakan bagian penting dalam disiplin organisasi.

Jam kerja efektif juga menunjukkan penurunan, dari rata-rata 7,5 jam menjadi 6,2 jam per bulan, yang berarti sebagian pegawai belum optimal dalam melaksanakan tugas hariannya. Meskipun pelaporan e-Kinerja dan nilai SMART masih berada dalam kisaran 80-an persen, keduanya belum cukup untuk mengangkat skor total kinerja secara signifikan.

Tren penurunan ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor internal seperti kedisiplinan dan loyalitas kerja. Evaluasi terhadap sistem pengawasan, pemberian motivasi, serta penguatan budaya kerja perlu menjadi prioritas agar kinerja pegawai ke depan dapat kembali ditingkatkan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tujuan agar mampu memastikan kesuksesan dalam mengarahkan karyawan dalam berperilaku baik dan taat pada peraturan yang sudah ada agar mampu menunjang pencapaian suatu organisasi menurut Kalidi dkk 2022 (dalam WahyuAnggraeni et al., 2024). Dukungan dan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pegawai memainkan peran penting untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi. Pada saat yang sama, organisasi

merupakan wadah bagi pegawai untuk menjalankan aktivitas bekerja guna melayani masyarakat. Kinerja merupakan pencapaian berupa kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pegawai dalam suatu organisasi. Keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya, juga dapat digambarkan sebagai kinerja yang sangat baik dan memuaskan (WahyuAnggraeni et al., 2024).

Kinerja pegawai merupakan elemen yang penting dalam meraih sasaran organisasi, terutama di lembaga pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Batujajar. Namun masih ada beberapa tantangan yang berkaitan dengan disiplin dan loyalitas kerja yang dapat berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain, kinerja yang optimal menggambarkan keterampilan atau prestasi yang ditampilkan oleh seorang pegawai saat menyelesaikan tanggung jawabnya untuk meraih tingkat hasil kerja yang terbaik (Marentek et al., 2021). Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya dapat diidentifikasi melalui cara mereka menggunakan waktu kerja secara efektif. Mereka tetap berkonsentrasi dan mengalokasikan seluruh tenaga pada penyelesaian tugas sampai benar-benar selesai, yang memungkinkan mereka menghasilkan hasil kerja yang maksimal (Rambe, 2021). Salah satu cara untuk mengukur kinerja pegawai adalah dengan melihat seberapa disiplin dan loyal mereka pada pekerjaan mereka. Hal ini diperkuat dalam penelitian Faiziah & Sudarso (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pra-survey kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batujajar

No	Pernyataan	Total Jawaban (%)				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.	0%	20%	30%	50%	0%
2	Saya bekerja dengan efektif dan efisien setiap harinya.	0%	20%	50%	30%	0%
3	Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.	0%	10%	10%	80%	0%
4	Hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari atasan.	0%	0%	10%	90%	0%
	Jumlah	0%	12,5%	25%	62,5%	0%

Sumber: Hasil pra-survey 2025

Berdasarkan hasil Tabel 1.2, sebagian besar pegawai menunjukkan hasil kerja yang tidak maksimal. Sebanyak 62,5% responden memberikan tanggapan Tidak Setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan performa, dan hanya 12,5% yang memberikan respon Setuju. Dalam hal menyelesaikan tugas sesuai dengan target, efektivitas dalam pekerjaan, inisiatif pribadi, dan penghargaan dari atasan, mayoritas responden lebih condong pada pilihan Netral atau Tidak Setuju.

Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi biasanya akan mengikuti peraturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran. Tingkat disiplin yang baik juga menunjukkan komitmen serta kewajiban yang ada pada pegawai saat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas mereka agar goal atau target bisa tercapai (Inzani & Baharuddin, 2024). Disiplin kerja merupakan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi,

kualitas, mengurangi konflik, menghemat waktu dan sumber daya, serta menjaga keamanan dan kesehatan kerja (Hamali, 2023). Disiplin kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut menurut Sandika & Andini 2020 (dalam Setiawan et al., 2024).

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam pertumbuhan suatu organisasi. Dikarenakan disiplin menumbuhkan semangat kerja individu dan tim untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, disiplin membantu pegawai belajar mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja. Kualitas disiplin dapat mempengaruhi hasil terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Contoh di pemerintahan akan menghasilkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat umumnya, untuk itu perlu dipahami beberapa hal agar pegawai dapat terjaga disiplin yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini di perkuat dalam penelitian Wau et al. (2021) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan semakin efisien disiplin kerja yang diberikan pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pra-survey disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Batujajar

No	Pernyataan	Total Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	10%	20%	20%	50%	0%
2	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor.	10%	20%	40%	30%	0%
3	Saya jarang meninggalkan tugas kantor tanpa seizin atasan.	0%	20%	40%	30%	10%
4	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.	0%	20%	40%	40%	0%
	Jumlah	5%	20 %	35%	37,5%	2,5%

Sumber: Hasil pra-survey 2025

Berdasarkan hasil pra-survey dari Tabel 1.3 terlihat bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Batujajar perlu di perbaiki lagi. Mayoritas responden sebanyak 37,5% menunjukkan ketidaksetujuan dan 35% berpendapat netral terkait dengan pernyataan tentang disiplin kerja, terutama yang berkenaan dengan kedatangan tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, meninggalkan tugas tanpa seizin atasan, dan penyelesaian tugas.

Secara keseluruhan, temuan dari pra-survey ini mengindikasikan bahwa meskipun ada sejumlah kecil pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin yang baik, sebagian besar masih memperlihatkan kurangnya disiplin. ini menjadi alasan penting untuk melakukan usaha dalam meningkatkan disiplin di tempat kerja, baik melalui pembinaan, pengawasan, maupun pemberian motivasi.

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai bentuk komitmen dan juga kesetiaan pegawai terhadap suatu organisasi di tempat ia bekerja, biasanya di tunjukan dengan semangat bekerja yang kuat dan juga memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Barus, 2022). Maulida & Askiah (2020) mengungkapkan suatu organisasi akan berjalan dengan baik secara berkelanjutan jika mempunyai pegawai dengan loyalitas tinggi. Seberapa lama pegawai tersebut bekerja tidak akan menjadi tolak ukur loyalitas.

Mengelola loyalitas yang baik bisa dengan cara memberikan penghargaan dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dengan hal tersebut pegawai akan merasa dihargai dan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai kemampuan mereka. Tetapi tidaklah mudah karena loyalitas merupakan sikap mental pada diri seseorang yang tidak bisa kita rubah, pegawai yang memiliki loyalitas biasanya melihatkan rasa memiliki, komitmen, kesetiaan, serta tanggung jawab terhadap tempat mereka bekerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian Rambe (2021) bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin besar loyalitas yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin memuaskan pula kinerja yang mereka tunjukkan saat melaksanakan tugas, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah hasil pra-survey loyalitas kerja dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Loyalitas Kerja di Kantor Kecamatan Batujajar

No	Pernyataan	Total Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Kantor Kecamatan Batujajar.	10%	50%	40%	0%	0%
2	Saya siap bekerja lebih keras untuk kemajuan kantor	0%	30%	70%	0%	0%
3	Saya tetap setia kepada kantor meskipun meskipun menghadapi masalah atau tantangan.	10%	10%	10%	70%	0%
4	Saya berusaha menjaga nama baik kantor di luar lingkungan kerja.	0%	20%	70%	10%	0%
	Jumlah	5%	27,5%	47,5%	20%	0%

Sumber: Hasil Pra-Survey 2025

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.4, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap Netral terhadap aspek loyalitas kerja, dengan presentase mencapai 47,5%. Dalam hal pernyataan mengenai kebanggaan menjadi anggota organisasi, 50% dari responden setuju, sementara 40% lainnya masih mengindikasikan sikap Netral. Selanjutnya mengenai kesiapan bekerja lebih keras dan berusaha menjaga nama baik kantor 70% responden memilih bersikap netral, serta 70% responden memilih tidak setuju untuk tetap setia kepada kantor jika menghadapi masalah atau tantangan. Hal ini kemudian mengindikasikan bahwa meski sejumlah pegawai sudah merasa bangga dan juga menunjukkan komitmen terhadap organisasi, secara keseluruhan, tingkat loyalitas mereka masih lemah dan membutuhkan peningkatan melalui dukungan serta motivasi yang lebih efektif.

Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mendasar terkait disiplin kerja dan loyalitas kerja pegawai yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi. Melihat pentingnya permasalahan yang telah diuraikan, peneliti kemudian menetapkan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batujajar”** penting dilakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja, khususnya di lingkungan Kecamatan Batujajar.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan yang telah dipaparkan dalam bagian latar belakang sebelumnya, maka dapat dikemukakan bahwa permasalahan yang ditimbulkan di Kantor Kecamatan Batujajar adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan pegawai yang belum optimal di dalam Kantor Kecamatan Batujajar, dapat dilihat dari pencapaian target yang belum maksimal.
2. Hasil pra-survey terhadap pegawai Kantor Kecamatan Batujajar menunjukkan bahwa:
 - 1) Disiplin kerja yang kurang baik seperti datang terlambat, tidak menaati peraturan, keluar kantor pada saat jam kerja, menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang lain ikut tertunda, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memperlihatkan kurangnya disiplin.
 - 2) Loyalitas kerja yang kurang baik seperti kurangnya rasa kesetiaan, bekerja leha-leha, lebih mementingkan urusan pribadi, rendahnya rasa tanggung jawab, menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki rasa loyal terhadap pekerjaan.

- 3) Kinerja pegawai yang menurun dari tahun 2023 hingga 2024 berdampak kepada pelayanan publik.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti menetapkan batasan masalah agar penelitian ini bisa dilaksanakan dengan lebih terfokus dan mendetail. Maka dari itu, ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada:

1. Variabel independen yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja.
2. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai.
3. Unit analisa penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Batujajar.
4. Waktu pelaksanaan penelitian ini dibatasi hanya pada data yang didapat dalam 2 bulan yaitu juli-agustus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diidentifikasi, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
4. Seberapa besar pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu mengetahui fakta-fakta tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang terjadi di salah satu

instansi pemerintahan, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisis :

1. Kondisi disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja.
2. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
4. pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja.

1.6 Manfaat Praktis

1. Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sarana yang bermanfaat bagi manajemen Kantor Kecamatan Batujajar untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam menentukan kebijakan suatu instansi, terutama dalam meningkatkan sikap disiplin dan loyalitas kepada pekerjaan.
2. Teoritis
 - a. Untuk meningkatkan kemampuan dan juga menambah pengetahuan terkait pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1.7 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025, jadwal kegiatan dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Jadwal Kegiatan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Pengolahan Data						
7	Penyusunan BAB IV dan BAB V						
8	Abstrak						
9	Sidang Akhir						