

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, tuntutan terhadap kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan sikap profesional, kecepatan dalam merespon tugas, juga kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu memberdayakan potensi individu secara optimal.

Khususnya pada kantor – kantor pelayanan publik, dimana isu kinerja menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Sebagai ujung tombak penyelenggaraan fungsi pemerintah, karyawan di sektor pelayanan publik ini dituntut untuk bekerja tidak hanya secara administratif, tetapi juga dengan pendekatan humanis dan responsif terhadap kebutuhan publik. Ketika kinerja pegawai tidak optimal, maka akan berdampak langsung pada rendahnya kualitas pelayanan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan dan kepercayaan dari masyarakat terhadap institusi pemerintah. Dengan demikian peningkatan kinerja di sektor pelayanan publik ini

tidak hanya menjadi kebutuhan internal organisasi saja namun menjadi bagian dari tanggung jawab sosial.

Memasuki era globalisasi, tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintah semakin tinggi. Arus informasi yang cepat, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat menuntut agar aparatur negara untuk bekerja secara adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Di tengah tekanan tersebut, kantor-kantor pemerintahan harus mampu menunjukkan kapasitas dan profesionalisme yang setara dengan standar internasional, termasuk dalam hal pelayanan publik.

Salah satu penyebab tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya yang menjadi penggerak perusahaan/organisasi tersebut. SDM yang baik akan membawa perusahaan/organisasi ke arah yang baik dan maju. Begitupun sebaliknya apabila SDM kurang baik maka akan berdampak kurang baik juga terhadap tujuan perusahaan/organisasi yang ingin dicapai. Menurut Siagian, (2023: 1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aktivitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan. Setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumberdaya manusia sebagai penggerak. Menurut Siagian (2023: 1) manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sudah dapat dipastikan jika SDM dikelola dengan baik maka SDM di dalam perusahaan tersebut pun akan

memanfaatkan potensinya secara maksimal dan dapat memenuhi target atau mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

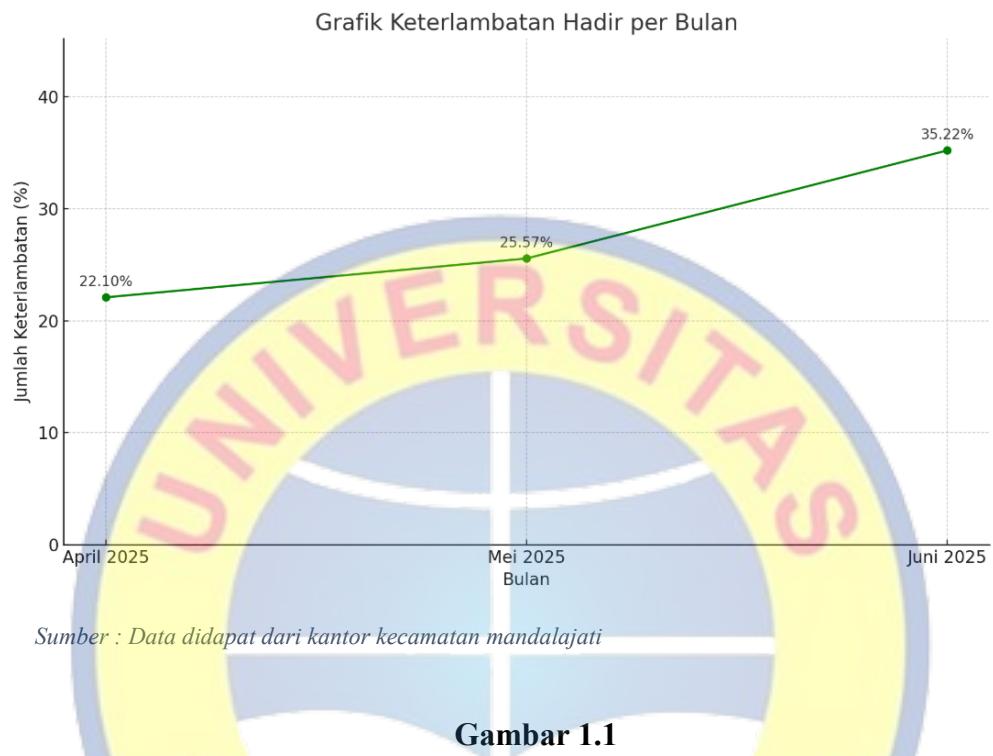
Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang baik dari para karyawannya karena kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya. Menurut Silaen et al., (2022: 125), kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan tim kerja. Dunia perusahaan tentunya memerlukan kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara dalam Silaen et al., (2022: 125) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Marlius dan Pebrina dalam Lestari (2023: 47) rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu yang tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk maju dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Perusahaan perlu menggerakan dan mengawasi karyawan agar karyawan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya, kurangnya disiplin dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Menurut Maskur et al., (2024: 7) dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka

akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Menurut Hasibuan dalam Maskur et al., (2024: 4) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor kecamatan Mandalajati, merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten atau kota yang merupakan salah satu lembaga pelayanan publik, dimana kantor kecamatan merupakan kantor pemerintah di tingkat kecamatan. Kantor ini dipimpin oleh seorang camat, yang melalui sekretaris daerah yang bertanggung jawab kepada bupati atau wali kota dan melaksanakan tugas pemerintahan umum di wilayah kecamatan. Dalam penelitian ini, penulis menentukan bahwa karyawan Kantor Kecamatan Mandalajati memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini penulis dapat dari hasil wawancara dan mengamati karyawan di Kantor kecamatan Mandalajati dimana dari wawancara dan pengamatan tersebut masih terdapat beberapa karyawan yang telat masuk jam kerja dan masih ada karyawan yang menggunakan waktu jam kerjanya untuk kepentingan pribadi sehingga pekerjaannya terabaikan. Kantor Kecamatan Mandalajati perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan beberapa aturan mengenai disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.



Grafik Keterlambatan Hadir Pegawai Kantor Kecamatan Mandalajati Per 1 November 2024 – 1 Januari 2025

Pada gambar 1.1 mengenai grafik keterlambatan hadir karyawan Kantor Kecamatan Mandalajati, menunjukkan jumlah persentase keterlambatan pada bulan April 2025, Mei 2025, dan Juni 2025 di Kantor Kecamatan Mandalajati, walaupun pada bulan Mei 2025 terjadi sedikit kenaikan tetapi pada bulan Juni 2025 kenaikan yang signifikan terjadi dimana keterlambatan mencapai 35,22%. Keadaan seperti ini menyebabkan suatu fenomena dimana kedisiplinan karyawan menurun karena banyaknya karyawan yang telat masuk kerja dan memungkinkan adanya penurunan kinerja para karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati.

Peneliti juga melihat fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalajati mengenai kurang baiknya kinerja karyawan. Seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dalam tepat waktu dan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 25 orang karyawan sebagai responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Mandalajati

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	12	48%	13	52%
2	Karyawan selalu berhasil menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang diberikan	10	40%	15	60%
3	Karyawan selalu konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal	10	40%	15	60%
4	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	12	48%	13	52%
Total Rata-rata		44%		56%	

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa kinerja di Kantor Kecamatan Mandalajati belum memenuhi standar kinerja yang baik terlihat dari 2 pernyataan dengan jawaban tidak sebesar 60% yang menyatakan bahwa karyawan tidak menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang diberikan dan karyawan tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Menurut Rivai dan Basri dalam Dwi Suseno & Dkk, (2023: 92) kinerja diukur berdasarkan hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Hal ini dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai disiplin kerja karyawan, didapatkan bahwa rata-rata karyawan yang menjawab "YA" pada pernyataan terkait ketelitian, pencapaian target tugas, konsistensi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan rasa tanggung jawab hanya sebesar 44%, sedangkan yang menjawab "TIDAK" mencapai 56%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan masih belum menunjukkan kedisiplinan kerja dan tanggung jawab yang optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

Sebagian karyawan yang menjawab "YA" menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menjaga konsistensi dan ketelitian dalam bekerja. Sementara itu, sebagian besar karyawan yang menjawab "TIDAK" kemungkinan menghadapi hambatan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi, rasa bosan, kurangnya ketelitian, dan minimnya dukungan dari lingkungan kerja atau manajemen. Faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain kurangnya pelatihan, kurangnya penegakan aturan secara tegas, serta komunikasi yang belum optimal antara karyawan dan pimpinan. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan perlu mendapatkan perhatian agar kinerja dan pencapaian target perusahaan semakin optimal.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan terhadap 25 orang karyawan mengenai disiplin karyawan juga menunjukkan adanya masalah, seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 1.2

Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Mandalajati

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan selalu memulai pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan	11	44%	14	56%
2	Karyawan selalu datang tepat waktu	10	40%	15	60%
3	Karyawan menggunakan waktu jam kerja dengan baik	12	48%	13	52%
4	Karyawan selalu mengikuti dan patuh pada tata tertib yang berlaku di instansi	12	48%	13	52%
5	Karyawan rutin membuat laporan kerja harian sesuai prosedur yang ditetapkan	11	44%	14	56%
Total Rata-rata		45%		55%	

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2025

Berdasarkan dari persentase tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa disiplin karyawan di kantor Kecamatan Mandalajati belum memiliki disiplin kerja yang baik. Terlihat ada 1 pernyataan dengan jawaban tidak yakni sebesar 60% yang menyatakan bahwa karyawan selalu datang terlambat. Hal ini sesuai menurut Maskur et al., (2024: 7) dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat

meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan dan proses kerja yang telah di tetapkan oleh kantor kecamatan. Dapat dilihat dari data diatas bahwa masih banyak karyawan yang telat masuk kerja dan juga masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu jam kerjanya dengan baik.

Persentase 45% karyawan yang mengatakan "YA" pada hasil pra survey disiplin kerja menunjukkan bahwa segmen ini memang sudah menunjukkan perilaku disiplin dalam aspek-aspek seperti memulai pekerjaan tepat waktu, datang tepat waktu, menggunakan waktu kerja dengan baik, mematuhi tata tertib, dan membuat laporan sesuai prosedur. Namun, persentase 55% yang mengatakan "TIDAK" mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih menghadapi kendala dalam menjalankan disiplin kerja.

Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor utama yang sering ditemukan dalam lingkungan kerja, seperti kurangnya pengawasan yang efektif, rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya sanksi tegas bagi pelanggaran disiplin, serta beban kerja yang berlebihan. Selain itu, faktor internal seperti ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja, kurangnya teladan pimpinan, dan kurang adanya perhatian dari manajemen juga dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat disiplin karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti bermaksud untuk melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI KANTOR KECAMATAN MANDALAJATI.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja.
2. Beberapa karyawan sering telat masuk kerja.
3. Beberapa karyawan menggunakan jam waktu kerjanya untuk urusan pribadi
4. Beberapa karyawan tidak memenuhi target laporan harian
5. Beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti membataskan ruang lingkup penelitian ini hanya kepada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di batasi oleh:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Unit analisisnya adalah karyawan kantor Kecamatan Mandalajati
4. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Mandalajati selama 5 bulan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang di kemukakan maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada kantor Kecamatan Mandalajati.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Mandalajati.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Mandalajati.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui, menggambarkan dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada kantor Kecamatan Mandalajati
2. Mengetahui, menggambarkan dan menganalisis kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Mandalajati.
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja akryawan pada kantor Kecamatan Mandalajati.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kegunaan teoritis
 - a. Bagi penulis, melalui penelitian ini penulis mendapatkan wawasan dan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik

dan tepat dapat meningkatkan kinerja khususnya mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan juga pembanding untuk menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi perusahaan/instansi, penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan, masukan dan acuan bagi perusahaan/instansi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan kantor kecamatan mandalajati secara optimal.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah kantor kecamatan mandalajati di Jl. Pasir Impun No.33, Karang Pamulang, Kec. Mandalajati, Kota Bandung, Jawa Barat 40194.

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Maret - 25				25-Apr				Mei - 25				Juni - 25				Juli - 25			
	Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajual Judul																				
Kajian Fenomena (masalah) Penelitian																				
Tinjauan Pustaka																				
Pengolahan Data																				
Sidang UP																				
Hasil dan Analisis Data																				
Kesimpulan dan saran peneliti																				
Sidang Akhir																				

Sumber: diolah peneliti 2025