

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Instansi Pemerintah sebagai instansi pemberi layanan publik harus senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat, setiap individu yang bekerja pada instansi pemerintah diharapkan senantiasa meningkatkan kinerja untuk memberikan yang terbaik terhadap organisasi/instansi dan terhadap masyarakat secara umum, kinerja yang baik dari setiap individu tersebut diharapkan meningkatkan kinerja organisasi/instansi.

Kecamatan Bekasi Utara sebagai salah satu instansi di Pemerintahan Kota Bekasi dituntut untuk memberikan layanan yang baik terhadap masyarakat di Bekasi Utara, untuk memberikan layanan yang terbaik, instansi ini juga harus memastikan bahwa kinerja setiap individu yang bekerja baik yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pekerja honor harus baik benar-benar baik.

Komitmen kerja yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Menurut (Hariani et al., 2019) karyawan yang komitmen kerja yang tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi

Sedangkan komitmen kerja yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya dan salah satu masalah yang dihadapi saat ini di Kecamatan Bekasi Utara adalah rendahnya komitmen kerja pegawai, masih banyak ASN di Kecamatan Bekasi Utara kurang memiliki komitmen dan dorongan yang tinggi dari diri sendiri

untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, hal tersebut ditandai dengan adanya ASN dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tidak tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga ASN tersebut kurang optimal dalam memajukan instansi.

Menurut verawati (2015) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Budiarti (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

Di zaman modern seperti ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus berjalan, dan dengan perkembangan itu maka nampaklah persaingan-persaingan di berbagai bidang. Persaingan di antara instansi yang ada saat ini menjadi semakin kompetitif dan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan kegiatan kantor dengan tujuan kantor. Dalam suatu organisasi atau instansi, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran operasionalnya.

Pada dasarnya kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Hal ini akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah di buat dalam suatu kelompok atau organisasi. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung lancarnya pelaksanaan kegiatan kerja dalam organisasi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan suatu organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Menurut penelitian (Jufrizen, 2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan pengujian sebelumnya oleh peneliti lain, dan penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang melihat pengaruh tersebut.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan sedangkan Disiplin ASN (Aparatur Sipil Negara) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang- undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Maka dari itu pentingnya kinerja camat untuk memotivasi dan memberi arahan sesuai peraturan kedisiplinan kerja pegawai.

Disiplin aparatur pemerintah selalu mendapat sorotan tajam dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja aparat terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal

tersebut. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sipil, seperti tertuang dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 bahwa: “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil”. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS, maka telah ditetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi juga dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Banyaknya peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat disiplin kerja pegawai menurun dan masih sering dijumpai diberbagai instansi pemerintah yang ada.

Ketidakdisiplinan pegawai dapat mengakibatkan kerugian bahkan tidak berjalan dengan semestinya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pembinaan disiplin terhadap aparatur pemerintah di kantor kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku, Kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan pemerintah Kecamatan yang secara tidak langsung turut mempengaruhi jalannya sebuah pemerintahan secara keseluruhan. Faktor yang dapat mengubahnya kearah yang lebih baik adalah kedudukan Camat sebagai pemimpin. Dimana sebagai pemimpin seseorang menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan pengorganisasian, pergerakan hingga kepada tahap pengawasan dan evaluasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada rumusan masalah yang penulis ajukan ialah langsung dan sangat penting karena langkah dalam menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pertanyaan yang perlu untuk dijawab dan dicari pemecahan masalahnya. Maka, berdasarkan hal tersebut dan penjelasan permasalahan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kecamatan Bekasi Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, setiap peneliti memiliki tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teori**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman Administrasi Publik mengenai Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini, yaitu:

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi pada instansi yang terkait tentang Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini, dibuat untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai materi secara singkat bab-bab yang tercantum dan penulisan yang penulis sajikan dalam penelitian, yaitu: bagian awal penelitian terdiri dari halaman/cover judul dan daftar isi.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab awal, adalah bab pendahuluan yang merupakan gambaran umum mengenai dasar penelitian yang dilakukan, menguraikan latar belakang masalah dengan memberikan alasan kapan peneliti melakukan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dari segi teori maupun praktis, dan sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab kedua, menguraikan teori yang relevan dan landasan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis dan dijadikan referensi. Selanjutnya peneliti membuat kerangka berpikir dan membuat hipotesis yang dilakukan pada masalah yang sedang diteliti sebagai jawaban sementara.

## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ketiga, menguraikan metode penelitian yang diterapkan, lokasi penelitian, jadwal penelitian, teknik pengumpulan data (populasi dan sampel penelitian), operasionalisasi variabel, teknik pengolahan data, dan teknik pengolahan data dan analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab keempat, berisi tentang analisis penelitian yang di dekripsikan dengan data yang di olah peneliti, melakukan perhitungan data dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan serta pembahasan mengenai hasil dari analisis data.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir, berisi mengenai hasil analisis yang dilakukan dengan menarik kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu di ambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan, kemudian dapat memberi rekomendasi secara teoritis dan praktis