BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan pilar yang sangat penting dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misi instansi pegawai perlu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni serta usaha mengelola instansi pemerintah seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Pegawai Negeri bagian dari unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang begitu penting dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang taat akan hukum, berperadaban, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945, seperti halnya dengan perubahan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diarahkan pada peningkatan disiplin yang berhubungan pada kinerja pegawai yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang baik tercermin dari hasil kinerja pegawai yang baik, sebagai komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Dengan kata lain, pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, baik publik maupun swasta. Tujuan organisasi akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas seluruh organisasi.

Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat serta guna mengakomodasi dinamika perkembangan tugas dan fungsi sehingga Peraturan Wali Kota perlu diganti. Tugas pokok Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab Bandung Barat yaitu menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik di kota bandung. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab Bandung Barat ditetapkan terbagi ke dalam 4 bidang dan satu bagian kesekretariatan. Berikut ini merupakan gambaran bidang pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab Bandung Barat : Sekretariat, Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik dalam Negeri, Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Ormas, dan Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik Keberhasilan suatu instansi salah satunya dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya ditentukan oleh disiplin kerja dan etoskerja. Etos kerja Pegawai Negeri Sipil di atur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Hal tersebut dimaksudkan untuk membina pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau

ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaiknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (D. dalam Sukmawati, 2020) Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, perinsip-prinsip dan standar-standar Etos kerja yang tinggi pada dasarnya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari anggotanya, jika tidak maka organisasi akan sulit untuk bertumbuh.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut H. Purnomo (2024:89) Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tanggung jawabnya.

Menurut Rizaldi (2021:35) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi para pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat mengetahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam suatu pekerjaan pegawai yang efektif, dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan wewenang dan bertanggung jawab dengan apa yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, oleh sebab itu apabila kinerja pegawainya ingin semakin baik tentunya kinerja individunya perlu diperhatikan.

Dari hasil pengamatan peneliti dengan mengunjungi dan mengamati lingkungan kantor khususnya pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Bandung Barat, penulis melihat masih nampak adanya

gejala seperti pegawai yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya secara optimal. Hal seperti ini jika terus dibiarkan dapat membuat kinerja para pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner terhadap 10 orang karyawan seperti yang terlihat pada table 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja dengan baik	8	80%	2	20%
2	Terkadang saya mampu Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	6	60%	4	40%
3	Saya mematuhi peraturan yang ada di kantor	8	80%	2	20%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat fenomena variabel Disiplinan kerja yaitu masih ada 40% pegawai yang mampu menjalankan tugas yang di berikan dengan tepat waktu tetapi ada 60% pegawai tidak sesuai waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan kepada atasan. Dalam Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang dimana mengindikasikan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan disiplin kerja pada setiap pegawai sangat penting karena dengan adanya disiplin maka pegawai dapat lebih bertanggung jawab.

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	7	70%	3	30%
2	Saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	6	60%	4	40%
3	Beberapa kali saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor	6	60%	4	40%

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat fenomena variabel etos Kerja terdapat 40% sebagian pegawai tidak mengalami kesulitan dan 60% pegawai masih mengalami kesulitan dikarenakan pegawai kurangnya kerja keras & tanggung jawab. Hal ini disebabkan sesuai dengan jawaban responden ada beberapa pegawai yang masih lalai dan hilangnya rasa tanggung jawab yang mengakibatkan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan pegawai lebih mementingkan urusan pribadi disbanding dengan urusan pekerjaan

Tabel 1.3
Survey Awal Variable Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Pesentase
1	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	9	90%	1	10%
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh	8	80%	2	20%
3	Terkadang saya tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan	6	60%	4	40%

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat fenomena variabel kinerja terdapat 60% yang tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan, tetapi sebanyak 40% pegawai yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai bahwa dalam bekerja harus diikuti rasa suka terhadap pekerjaan tersebut agar pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi mudah di kerjakan hal ini disebabkan oleh pegawai belum manpu mencintai pekerjaannya secara penuh.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dilihat pada Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki disiplin kerja, dan etos kerja belum maksimal, maka penulis memiliki alasan tersebut yang mendasari mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat. “

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Adanya beberapa pegawai di Bakesbangpol dalam mengerjakan tugasnya masih belum maksimal
2. Adanya beberapa Pegawai di Bakesbangpol kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.
3. Adanya beberapa Pegawai di Bakesbangpol belum mampu menjalankan tugasnya dengan tepat waktu.
4. Adanya beberapa pegawai yang tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat
3. Bagaimana pengaruh etos kerja kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat

4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat

1.3 Maksud dan tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data guna kepentingan menganalisis variabel-variabel penelitian dalam konteks permasalahan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis yang dapat diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen di Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan yang dikemukakan diatas adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh seacara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Kabupaten Bandung Barat

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tentunya memiliki kegunaan bagi pihak penyusun dan pihak pendukung dalam menyusun tugas akhir yaitu bagi penulis pribadi dan bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Berikut merupakan kegunaan penelitian tugas akhir yang disusun penulis

1.4.1 Kegunaan akademis

Guna meningkatkan dedikasi berupa pemikiran, gagasan dan pandangan terhadap kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para karyawan perusahaan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang beralamat di Mekarsari, Kec. Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40552 Komplek Perkantoran KBB, Gedung D.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								