

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki fungsi krusial guna memperoleh sasaran yang diharapkan suatu lembaga ataupun instansi. Hal ini dikaitkan dengan individu yang dipekerjakan di sebuah instansi, yang merupakan pendorong sekaligus penentu bagi sebuah organisasi. Meskipun memiliki banyak keunggulan, kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa dukungan individu yang mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk mengelolanya.

Menurut Tsauri (2013) sumber daya manusia melibatkan penggunaan seseorang agar menjadi pekerja dengan menunjukkan sifat kemanusiaan supaya kemampuannya digunakan secara optimal untuk keberhasilan organisasi (lembaga). Menurut Samsuni (2017) sumber daya manusia adalah mereka yang memiliki keinginan untuk menunjukkan keikutsertaan demi tercapainya kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Soetrisno (2016) sumber daya manusia yaitu kebutuhan yang diperlukan pada sebuah lembaga. Sebab mereka berfungsi dalam operasional perusahaan dan langkah yang diambil untuk menentukan hasil. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan pekerja yang menunjukkan partisipasinya secara signifikan demi keberhasilan suatu instansi maupun perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, maka seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan pengalaman serta sanggup menunjukkan contoh positif untuk

orang lain. Pelaksanaan tugas pegawai harus didasarkan pada aturan, prosedur, dan pedoman yang mengatur dan membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan rasa disiplin di antara semua pegawai organisasi. Sehingga hal ini menimbulkan antusiasme pegawai untuk memenuhi keinginan perusahaan.

Sikap disiplin dianggap sebagai aspek penting untuk berkomunikasi mengenai sifat dan perilaku pegawai, serta bagaimana perilaku tersebut dapat diubah menjadi lebih baik. Seorang pegawai dikatakan disiplin apabila ia merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang merupakan kewajibannya, mengetahui segala aturan yang ditetapkan perusahaan dan menyetujui apabila dikenakan hukuman akibat mengabaikan aturan. Disiplin kerja sendiri pada dasarnya dipandang sebagai kesadaran karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya di tempat kerja (Muhammad Yusuf *et al.*, 2021).

Menurut Rivai (dalam Jufrizen, 2018) disiplin kerja adalah sarana guna mendiskusikan bersama karyawan supaya berkenan memperbaiki sikap dan menumbuhkan pemahaman sehingga bersedia untuk mematuhi aturan organisasi. Menurut Saifudin (2011) disiplin kerja adalah kesediaan untuk mentaati peraturan atau tata tertib di tempat kerja yang bersangkutan kemudian diperlukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan. Sedangkan menurut Tsauri (2013) disiplin kerja merupakan tingkah laku yang ditunjukkan seseorang ketika menghargai dan menaati aturan pada organisasi di tempat kerja yang disebabkan oleh terdapat kewajiban dan merupakan keinginan dirinya sendiri untuk melakukannya, kemudian bisa memperbaiki sikap agar bertambah efektif. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diketahui disiplin kerja

adalah sebuah usaha yang dilakukan guna meningkatkan kesadaran serta kesediaan sekumpulan individu untuk mengikuti dan mentaati peraturan yang tercantum dan berlaku di lingkungan kerja.

Disiplin kerja berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap jam kerja dan komitmen untuk memenuhi tujuan organisasi. Pegawai yang baik biasanya datang ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor berdasarkan jadwal yang sudah ditetapkan dan adapun perilaku-perilaku lain mengenai kedisiplinan seorang pegawai. Kedisiplinan seseorang tidak dapat dipisahkan dari komitmennya, seperti yang dikemukakan oleh Darmawan (2013) komitmen berarti bahwa seorang karyawan ingin tetap bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi dan rela berupaya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai misi perusahaan.

Menurut Remy RTK (2021) komitmen kerja mengarahkan kepada urgensi pegawai akan tugasnya dan upaya pegawai melaksanakan pekerjaannya di tempat mereka bekerja. Cohen dalam Kusumaputri (2018) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah kemampuan yang mendorong pegawai dalam bekerja mencapai satu atau lebih tujuan organisasi. Sedangkan Sianipar (2014) menyebutkan bahwa komitmen kerja mengacu pada pandangan serta perilaku pegawai kepada perusahaan tempatnya bekerja dalam wujud sikap pegawai demi meneruskan keinginan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima dengan sungguh-sungguh misi organisasi serta menunjukkan keikutsertaan untuk perkembangan organisasi. Menurut pengertian tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja merupakan tindakan pegawai yang berhubungan pada kesediaan guna berkontribusi untuk pencapaian tujuan

perusahaan dan melaksanakan tugas dengan sangat bertanggung jawab, serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

DPMPTSP merupakan suatu lembaga di provinsi Sumatera Selatan yang bertugas mempromosikan kekayaan dan potensi provinsi tersebut. Lembaga ini juga menyediakan layanan perizinan dan penanaman modal. Badan perizinan provinsi Sumatera Selatan berfungsi sebagai akses masuknya bagi investor lokal dan asing. Pegawai yang terampil serta fasilitas yang layak sangat dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan program kegiatan. Pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan yang menjalankan peran serta tanggung jawabnya di masing-masing bidang DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 67 orang. Terdapat 34 orang pegawai perempuan dan 33 orang pegawai laki-laki.

Selama melakukan kerja praktik di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan, penulis menemukan sejumlah kendala terkait disiplin pegawai, diantaranya (1) terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja, ini dapat dilihat dari pegawai yang masuk pada pukul 08.00 WIB yang semestinya hadir pukul 07.30 WIB, serta masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja pada siang hari untuk kepentingan pribadi dan kembali lagi ke kantor untuk pengambilan absensi pada jam pulang, sehingga jam kerja yang digunakan menjadi kurang efektif dan efisien. (2) masih ada pegawai yang melaksanakan tugas dengan kurang bertanggung jawab, ada pegawai yang meminta rekannya melakukan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, dan ada pegawai yang cenderung melalaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari permasalahan diatas telah menunjukkan rendahnya disiplin pada pegawai. Kondisi ini diakibatkan karena kurangnya komitmen pegawai saat menjalankan tugas di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan. Jika dibiarkan, kondisi ini akan mempengaruhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi menurun karena mereka mungkin tidak memperhatikan pentingnya mematuhi aturan kerja dan bisa jadi menimbulkan konflik dengan rekan kerja yang lain karena tidak mampu berkolaborasi secara efektif.

Kondisi ini didukung oleh penelitian Septiana Eka Afifah (2021), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang. Berdasarkan penelitian tersebut memperlihatkan bahwa Komitmen Organisasi berperan dalam meningkatkan Disiplin Kerja. Peningkatan komitmen organisasi biasanya diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Selain itu, menurunnya komitmen organisasi biasanya diikuti dengan penurunan kedisiplinan karyawan. Temuan ini sejalan pada penelitian oleh Widya Muamalah (2019) berjudul Disiplin Kerja ditinjau dari Komitmen Organisasi. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa apabila tingkat komitmen seorang karyawan tinggi, maka kedisiplinan mereka juga cenderung tinggi, dan hal ini berlaku sebaliknya.

Mengacu pada penjelasan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Komitmen Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya adalah Bagaimana Peran Komitmen Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Ruang Lingkup**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi lingkup permasalahan untuk menghindari terjadinya penyimpangan. Penelitian ini dilakukan di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Sistem Informasi Penanaman Modal yang dimana akan membahas disiplin kerja pegawai melalui komitmen kerja.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis memiliki tujuan agar mengetahui bagaimana peran komitmen kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Universitas**

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan panduan serta pengetahuan terkait komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai. Selain itu bisa digunakan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

## 2. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini kedepannya bisa menambah masukan mengenai komitmen kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga pimpinan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi.

## 3. Bagi Penulis

Bisa dijadikan acuan juga pembelajaran guna mengembangkan wawasan melalui penelitian.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dan jenis data primer yang dikumpulkan penulis melalui kuesioner dengan responden dan melakukan observasi secara langsung. Penulis menyebarkan kuesioner (angket) kepada 67 orang pegawai.

### **1.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan teknik pengumpulan data dan informasi sebagai berikut:

#### 1. Metode Pengamatan (Observasi)

Observasi dilakukan dengan mengamati disiplin kerja pegawai di DPMPSTSP Provinsi Sumatera Selatan.

## 2. Metode Kuesioner (Angket)

Penulis mengajukan pernyataan kemudian dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan merupakan pernyataan yang diperlukan untuk penelitian.

## 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan penulis dengan cara melampirkan dokumentasi selama aktivitas kerja praktik di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.

## 4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilaksanakan melalui pencarian dan pengumpulan data terkait dengan isu yang diteliti berupa catatan, dokumen, buku, internet maupun jurnal.

### 1.5.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dengan cara kuesioner dan observasi secara langsung dengan pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan. Penulis menerapkan skala pengukuran melalui skala Likert. Pada skala likert, variabel yang ingin diukur diuraikan sebagai indikator yang kemudian diperlukan sebagai acuan dalam merumuskan pernyataan. Bobot yang diterapkan pada setiap pernyataan yakni:

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3



4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 1.1 Skor Skala Likert**

Sumber: Sugiyono (2017)

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Supaya mempermudah pembaca ketika mempelajari penelitian ini, penulis telah menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis ingin memaparkan dengan ringkas terkait latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

### **BAB II GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini penulis menguraikan deskripsi yang terkait dengan sejarah singkat, tugas dan fungsi, visi dan misi, struktur organisasi, unit-unit kerja Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Sistem Informasi Penanaman Modal, uraian tugas dan fungsi, sumber daya manusia Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan, pelaksanaan kerja dan kegiatan pekerjaan.

### **BAB III LANDASAN TEORI DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan teori-teori serta pembahasan mengenai komitmen kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan.

#### **BAB IV PENUTUP**

Pada bab ini penulis memaparkan kesimpulan sesuai dengan penjabaran pembahasan. Selain itu, mengusulkan rekomendasi dari pengumpulan data tersebut, agar kedepannya bisa memberikan masukan yang berguna untuk DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.

