

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Sinambela, 2016: 332).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah merupakan salah satu pusat informasi, sumber ilmu pengetahuan, penelitian, rekreasi dan pelestarian budaya bangsa. Sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai, yang kemudian dituangkan dalam indikator kinerja. Setiap karyawan dituntut mempunyai disiplin yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja serta dapat bekerjasama baik secara individu maupun kelompok. Disiplin diperlukan untuk pribadi kita sendiri,

maupun rekan kerja, sehingga akan tercipta suasana kerja yang baik dan mendukung satu sama lain di organisasi.

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Fenomena yang kerap terjadi pada saat sekarang ini menyatakan adanya suatu pelanggaran adalah kurangnya disiplin pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat, dapat dilihat pegawai yang pulang lebih awal dari jam pulang kerja pegawai yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disajikan masih rendahnya sikap disiplin kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat terlihat pada table 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Pulang di Dinas Kearsipan dan
Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat pada Bulan Februari
sampai September 2018

Bulan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Pegawai yang Pulang	% Pegawai yang Pulang
Februari	55	32	58
Maret	54	31	57
April	51	29	57
Mei	57	26	46
Juni	57	25	44
Juli	57	35	60
Agustus	54	31	52
September	53	30	57
Rata-rata		29,375	54

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat persentase pegawai yang pulang sebelum jam waktu pulang kerja. Dilihat pada bulan Februari persentase pegawai pulang 58%. Pada bulan Maret dan April mengalami penurunan dari 58% menjadi 57%. Pada bulan Mei persentase pegawai pulang cepat mengalami penurunan dari 57% menjadi 47%, kemudian pada bulan Juni persentase pegawai pulang terus mengalami penurunan dari 46% menjadi 44%. Namun pada bulan Juli persentase pegawai pulang cepat mengalami kenaikan cukup besar yaitu, dari 44% menjadi 60%. Kemudian pada Agustus persentase pegawai pulang cepat mengalami penurunan dengan nilai 52%, tapi pada bulan September kembali mengalami kenaikan dari 52% menjadi 57%. Dapat dilihat para pegawai mengindikasikan adanya disiplin kerja yang seharusnya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, namun justru memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

Dengan adanya tingkat pulang cepat pegawai tersebut mencerminkan bahwa disiplin kerja dari pegawai kurang, sehingga akan berdampak terhadap

kesuksesan dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat harus berusaha meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Menurut Martoyo (2007: 165) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin melalui hukum.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran-peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Sutrisno (2009:213) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Seperti fenomena yang terjadi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja pegawai dibutuhkan pemimpin yang dapat mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasinya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya(Robbins & Judge, 2013:38).

Robbins (2003:62) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran pengikut akan persoalan-persoalan masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu

menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhamkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai tujuan kelompok.

Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya adalah motivasi. Robbins (2003:156) menyatakan motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Kondalkar (2007:99) menyatakan motivasi adalah sebagai hasrat dalam yang yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Luthan (2005: 249) menyatakan komitmen organisasi adalah sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi serta keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2008: 100) mengatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmanna dan Made (2018) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan *Fashion Market* Denpasar. Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pratama dan Nurbudiawati (2016) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Novriani (2015) meneliti tentang pengaruh pengawasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan. Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian ringkasan latar belakang, dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pada Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian empiris yang berjudul : **Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah di Pasaman Barat ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dsan Perpustakaan di Pasaman Barat ?

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah di Pasaman Barat ?

13. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Instansi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Pasaman Barat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
2. Akademis, penelitian ini dapat bermanfaat untk dunia akademis dimana hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian yang sama.