

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran krusial meraih kesuksesan sebuah lembaga. Prestasi lembaga tidak terlepas dari performa para pegawainya. Karyawan yang berkualitas memiliki kinerja yang unggul, komitmen yang kuat, serta kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Peran sumber daya manusia umumnya adalah meningkatkan produktivitas agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya.

Prinsip disiplin kerja di organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa semua pegawai secara sukarela mengikuti dan mentaati aturan-aturan yang berlaku, tanpa adanya tekanan. Tingkat disiplin kerja yang baik tercermin dari *awareness* pegawai mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Ketika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan tersebut, maka tingkat disiplin dapat dianggap sudah terjaga. Namun, jika terjadi kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, hal ini bisa terlihat dari ketidakteraturan jam pulang sesuai dengan aturan yang telah disepakati.

Disiplin kerja menggambarkan pandangan pegawai terhadap aturan dan keputusan yang diberlakukan oleh organisasi atau instansi. Ini tercermin dalam sikap yang menunjukkan rasa hormat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memungkinkan pegawai untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan keputusan organisasi atau instansi yang berlaku (Hamali, 2016).

Salah satu elemen yang memiliki dampak yang *significant* terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah faktor disiplin. Disiplin ini memiliki peran yang sangat krusial dalam menjalankan tugas-tugas pegawai, karena disiplin bukan hanya tentang kehadiran di tempat kerja, tetapi juga mencakup segala sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan regulasi yang telah diakui oleh organisasi.

Ada faktor lain yang juga memiliki dampak pada kinerja, yaitu iklim organisasi yang dijalankan dalam suatu entitas. Iklim organisasi merupakan elemen yang krusial dalam lingkungan kerja. Ini sangat beralasan karena iklim organisasi yang tidak menguntungkan bisa berdampak luas pada dinamika organisasi, seperti munculnya konflik antara pegawai, sebaliknya, iklim organisasi yang positif bisa merangsang kolaborasi dan kinerja pegawai. Karena anggota organisasi bekerja bersama menuju

tujuan bersama, penting bagi iklim organisasi yang inklusif untuk dikembangkan dan diterapkan dengan efisien.

Dengan demikian, setiap pegawai dalam organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan otoritasnya. Pegawai yang berada dalam lingkungan iklim organisasi yang baik memiliki kapasitas untuk menyelesaikan dan berkembang dalam tugas-tugas yang mereka tangani. Penerapan iklim organisasi yang efektif akan semakin berhasil apabila berbagai faktor pendukung saling bekerja bersama.

Kinerja yang efektif dari pegawai dapat terwujud melalui dukungan lingkungan yang kondusif, iklim organisasi yang positif, serta penerapan disiplin kerja yang ketat. Penting bagi para pegawai untuk memiliki kesadaran dalam mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, sebagai dasar terciptanya disiplin kerja yang efektif. Namun, tanggung jawab untuk menciptakan peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil bukan hanya pada pihak pegawai, tetapi juga pada perusahaan atau instansi itu sendiri. Peraturan tersebut harus relevan bagi semua pihak, baik pimpinan puncak maupun pegawai.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang turut berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan *one's willingness to comply with the rules* dan norma yang berlaku dalam perusahaan atau lingkungan sosial (Hasibuan, 2017:193). Fokus disiplin kerja dalam perusahaan adalah untuk memastikan bahwa setiap pegawai secara sukrela mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan, tanpa adanya paksaan. Semakin tinggi tingkat disiplin dalam pekerjaan, semakin besar pula dampaknya terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kantor Kelurahan Cawang, yang berada di Kramat Jati, memiliki kode pos 13630. Lokasi ini tergolong dalam wilayah administrasi Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur. Kelurahan ini memiliki jumlah penduduk sekitar 39.126 orang dan luas wilayah mencapai 179.04 hektar. Fokus Kantor Kelurahan Cawang adalah merumuskan kebijakan prinsip, menetapkan sasaran strategis, serta melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan tenaga yang mengisi berbagai jabatan dalam struktur pemerintahan. Dalam menjalankan tugasnya, ASN memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang harus diJalankan. ASN memainkan peran penting dalam kerangka negara dengan tujuan melayani masyarakat melalui pelaksanaan fungsinya.

Kantor Kelurahan Cawang, sebagai entitas pemerintahan yang berfokus pada penyediaan layanan publik, memiliki tanggung jawab untuk melayani kepentingan masyarakat. Para pegawai di Kantor Kelurahan Cawang yang berada di Kecamatan Kramat Jati, di wilayah administrasi Kota Jakarta Timur, menjalani jam kerja standar. Pada hari Senin hingga Kamis, jam kerja dimulai pada 07.30 dan berakhir pada 16.00, dengan istirahat dari pukul 12.00 - 12.30. Pada hari Jumat, jam kerja dimulai 07.30 dan berakhir pada 16.30, dengan istirahat dari 11.30 hingga 12.45. Meskipun demikian, terdapat masalah di lapangan, di mana banyak pegawai tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap jam kerja ini termasuk dalam aspek disiplin kerja, yang dapat menghambat pencapaian optimal dalam penggunaan jam kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Tingginya frekuensi Terlambat pada Pegawai kantor kelurahan cawang dapat terjadi karena kelalaian waktu pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan , suasa lingkungan tempat kerja yang kurang baik , permasalahan pribadi , misalnya keluarga , ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

**Permasalahan Disiplin Kerja dalam Kinerja Pegawai yang pada Kantor Kelurahan Cawang adalah .**

**1. Jarak dari Rumah ke Kantor Kelurahan Cawang**

Mengenai peraturan yang ada pada kantor kelurahan mengenai peraturan pada absensi , jam masuk dan pulang . Jarak dari rumah ke kantor kelurahan cawang adalah suatu permasalahan dengan adanya Disiplin Waktu dan sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ada pada kantor kelurahan .

**2. Tidak Ada Motivasi pada pegawai pada kantor Kelurahan Cawang**

Dengan adanya permasalahan pada kantor Kelurahan Cawang mengenai Tidak adanya Motivasi pada pegawai . Tidak adanya motivasi , akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi .

Melihat informasi yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja di Kantor Kelurahan Cawang”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dinyatakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, Penulis mengeksplorasi tentang Pengaruh Disiplin Kerja , Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Kelurahan Cawang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Cawang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Cawang

## 1.5 Manfaat Penelitian

- a. Untuk Peneliti / Masyarakat

Penelitian ini memiliki *potential* untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan dan implementasi pengetahuan yang terkait dengan disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cawang. Selain itu juga dapat berfungsi sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang fokus pada aspek disiplin kerja dan iklim organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan / Instansi

Dapat menjadi landasan bagi perusahaan atau instansi dalam melakukan penilaian terhadap kinerja disiplin kerja. Temuan ini juga menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja serta pembentukan iklim organisasi yang positif di antara para pegawai. Langkah ini diharapkan akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal, sesuai dengan tujuan yang telah diatur dalam rencana kegiatan dan anggaran instansi.

