

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Ilmu administrasi negara merupakan salah satu cabang dari ilmu sosial yang memiliki cakupan atau ruang lingkup yang luas, selain itu perkembangan ilmu administrasi negara sangat cepat dan mengikuti perubahan lingkungan yang mempengaruhinya. Ditinjau dari definisinya administrasi negara adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara. (Sondang P. Siagian, 2008:7)

Ilmu administrasi negara memiliki kaitannya dengan manajemen karena pada prinsipnya manajemen merupakan inti dari administrasi yang bertindak sebagai alat pelaksana utama administrasi.

Administrasi sangat erat kaitannya dengan organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwasannya organisasi merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak dalam kegiatan organisasi, yang mana aktivitas-aktivitas yang ada di dalam suatu

organisasi membutuhkan perencanaan yang terarah dan diterapkan secara benar agar mencapai tujuan yang dikehendaki.

Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tangguh sehingga mampu mengelola sumber daya lain dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berkualitas dalam hal ini dimaksudkan pada manusia yang unggul dalam kecakapannya, kemampuan atau keterampilannya, dan loyalitasnya. Sumber daya yang berkualitas akan menunjang kelancaran kegiatan yang ada di dalam organisasi.

Di dalam sebuah organisasi haruslah memiliki pegawai-pegawai yang unggul dalam bidangnya. Salah satu indikator dari sumber daya manusia yang unggul seperti yang dikemukakan di atas yaitu dilihat dari disiplin kerja mereka. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam hal ini berarti usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang telah ada .

Salah satu tolak ukur dari pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Absensi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat loyalitas seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diemban dalam sebuah instansi/perusahaan tersebut.

Absensi mengatur mengenai kehadiran para pelaksana proses administrasi pada sebuah organisasi atau instansi. Dimana pegawai yang tidak hadir akan tercatat di daftar absensi kepegawaian dan kapan saja dapat dicek oleh atasan instansi tersebut.

Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada *output*. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

PT. PINDAD (PERSERO) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berada di bawah naungan Kementerian BUMN yang bergerak di bidang industri logam yang memproduksi peralatan pertahanan keamanan (produk militer) dan peralatan industri non-pertahanan (produk komersial). PT. PINDAD (PERSERO) berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 517 Bandung.

Di lingkungan PT. PINDAD (PERSERO) itu sendiri telah terbentuk landasan hukumnya yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2012-2014 yang dibuat oleh PT. PINDAD (PERSERO) dengan Serikat Pekerja (SP) PINDAD dan Serikat Pekerja Karyawan Pindad (SEPAKAD).

Mengenai disiplin kerja, PT. PINDAD (PERSERO) salah satunya telah menerapkan kedisiplinan dalam waktu kerja.

Waktu kerja tersebut terdiri atas:

- a. Waktu kerja biasa (*non shift*)

**Tabel 1.1**  
**Waktu Kerja Biasa (*non shift*)**

<b>Hari</b>	<b>Jam Kerja</b>	<b>Jam Istirahat</b>
Senin s.d Kamis	07. <sup>30</sup> – 16. <sup>30</sup>	11. <sup>30</sup> – 12. <sup>15</sup>
Jum'at	07. <sup>30</sup> – 16. <sup>30</sup>	11. <sup>00</sup> – 13. <sup>00</sup>

*Sumber: PKB – Serikat*

- b. Waktu kerja bergilir (*shift*)

**Tabel 1.2**  
**Waktu Kerja Bergilir (*shift*)**

<b>Shift</b>	<b>Jam Kerja</b>
I	06. <sup>00</sup> – 14. <sup>00</sup>
II	14. <sup>00</sup> – 22. <sup>00</sup>
III	22. <sup>00</sup> – 06. <sup>00</sup>

*Sumber: PKB - Serikat*

- c. Waktu kerja lembur.

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi itu sendiri berarti suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

Dalam dunia kerja, prestasi kerja (*work performance*) dimaksudkan jika seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Hal utama yang dituntut dari sebuah instansi/perusahaan kepada pegawainya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Melihat fenomena yang ada di PT PINDAD (PERSERO), mengenai absensi sudah cukup baik dan menunjukkan kedisiplinan dalam hal waktu kehadiran dan kepulangan. Absensi yang digunakan didukung dengan *system finger print*. Akan tetapi hal tersebut belum bisa menjamin terhadap disiplin kerja para pegawainya. Disiplin dalam hal ini dimaksudkan pada kedisiplinan mereka saat bekerja, bukan hanya disiplin tepat waktu saat jam kehadiran dan kepulangannya.

**Tabel 1.3**  
**Absensi Pegawai PT. PINDAD (PERSERO) Tahun 2012**

Bulan	Target Jam Kerja	Realisasi Jam Kerja	Absensi	Persentase Absensi
Januari	378.931,96	347.659,25	31.272,71	8,25%
Februari	422.590,60	366.560,00	56.030,60	13,26%
Maret	422.837,41	350.523,00	92.314,41	20,85%
April	470.077,68	388.324,50	81.753,18	17,39%
Mei	439.917,81	347.659,25	92.258,56	20,97%
Juni	470.696,22	404.361,50	66.334,72	14,09%
Juli	454.154,67	401.497,75	52.656,92	11,59%
Agustus	427.619,37	366.560,00	61.059,37	14,28%
September	367.312,10	312.721,50	54.590,60	14,86%
Oktober	458.872,42	401.497,75	57.374,67	12,50%
November	436.569,98	369.423,75	67.146,23	15,38%
Desember	438.957,48	372.287,50	66.669,98	15,19%

Sumber: Ditminku PT. PINDAD (PERSERO)

Terlihat dari data absen di atas sangat fluktuatif perkembangannya baik dari realisasi jam kerja maupun tingkat absensinya. Walaupun absensi sudah diberlakukan cukup baik tetapi masih ditemukan pegawai yang tidak bekerja secara efektif pada saat jam-jam kerja.

Menurut pemaparan salah satu pegawai PT. PINDAD (PERSERO) hal tersebut memang lazim di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Di perusahaan BUMN khususnya PT. PINDAD (PERSERO) absensi lebih ketat yakni jika setiap pegawai telat hadir maka akan ada pemotongan premi kontribusi secara langsung pada hari tersebut.

**Tabel 1.4**  
**Besaran Premi Kontribusi**

No	Waktu Kerja Terbuang	Premi Kontribusi (Rp)
1.	= 0	850.000
2.	$0 < T \leq 30$	770.000
3.	$30 < T \leq 120$	700.000
4.	$120 < T \leq 495$	630.000
5.	$495 < T \leq 525$	580.000
6.	$525 < T \leq 645$	540.000
7.	$645 < T \leq 990$	500.000
8.	$990 < T \leq 1020$	470.000
9.	$1.020 < T \leq 1.140$	440.000
10.	$1.140 < T \leq 1.485$	410.000
11.	$1.485 < T \leq 1.515$	370.000
12.	$1.515 < T \leq 1.635$	330.000
13.	$1.635 < T \leq 1.980$	280.000
14.	$1.980 < T \leq 2.010$	210.000
15.	$2.010 < T \leq 2.130$	140.000
16.	$2.130 < T \leq 2.475$	60.000
17.	$> 2.475$	0

*Sumber : DITMINKU PT. PINDAD (PERSERO)*

Jika dilihat dari tabel 1.4, maka semakin terlambat seorang pegawai (dalam hitungan per detik) maka akan semakin besar potongan premi kontribusinya.

Jam efektif pegawai/hari adalah 7,15 jam. Perhitungan jam efektif/tahun yaitu:

### **365 hari – Libur Sabtu & Minggu – Libur Hari Besar – Cuti Tahunan**

Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika tingkat kedisiplinannya rendah maka berdampak negatif pada prestasi kerja yang akan dicapainya seperti kurang loyalnya pegawai terhadap instansi. Karena apabila seorang pegawai berlaku disiplin maka ia dengan mudah dapat mencapai target dari apa yang dikerjakannya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dikarenakan PT. PINDAD (PERSERO) adalah perusahaan di bidang usaha produksi maka setiap pegawai harus menunjukkan prestasi mereka masing-masing. Jika di bagian bengkel maka setiap karyawan harus mampu memproduksi peralatan militer sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan karena akan berdampak pada keuntungan maupun kerugian perusahaan. Sedangkan di bagian pelayanan, maka setiap pegawai harus mampu memberikan pelayanan pada konsumen dengan prinsip cepat, tepat, mudah dan bertanggung jawab.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para pegawai untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Sehingga akan menjadikan para pegawai untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Setelah memperhatikan pemaparan di atas maka permasalahan yang ada di PT. PINDAD (PERSERO) menyangkut masih adanya keterlambatan pegawai dalam kehadiran, penyelesaian kerja yang belum sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan dan pengawasan yang belum sepenuhnya maksimal.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan akan dituangkan dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PINDAD (PERSERO)”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal di lingkungan PT. PINDAD (PERSERO) maka ditemukan berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang lalai akan kedisiplinan, dapat disebabkan karena faktor motivasi (gaji, kompensasi), integritas pegawai dan budaya kerja yang ada dalam lingkungan PT. PINDAD (PERSERO).
2. Masih adanya pegawai yang tidak menghiraukan absensi. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai memiliki usaha sendiri di bidang lain, adanya sikap apatis terhadap peraturan yang telah ditetapkan PT.PINDAD (PERSERO) khususnya mengenai jam kehadiran.
3. Prestasi kerja yang rendah akibat tidak disiplin saat jam-jam kerja. Kecenderungan ini dapat disebabkan karena adanya kejenuhan dari para pegawai terhadap tugas yang dikerjakan dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis.



4. Rendahnya disiplin karena pengawasan yang kurang efektif. Hal ini berhubungan dengan fungsi manajerial seorang pengawas yang belum mampu meminimalisir setiap tindakan indisipliner yang terjadi di lingkungan PT. PINDAD (PERSERO).

### 1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh frekuensi kehadiran terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO)?
2. Seberapa besar pengaruh ketaatan pada standar kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO)?
3. Seberapa besar pengaruh ketaatan pada peraturan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO)?
4. Seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO)?
5. Seberapa besar pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO)?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi kehadiran terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO).
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ketaatan pada standar kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT.PINDAD (PERSERO).
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ketaatan pada peraturan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT.PINDAD (PERSERO).
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT.PINDAD (PERSERO).
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PINDAD (PERSERO).

#### 1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk referensi atau pedoman dalam ranah penelitian selanjutnya di bidang sosial. Selain itu menambah wawasan keilmuan Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi kerja PT. PINDAD (PERSERO) yang berkaitan mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja pegawainya.

### 1.6 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah :

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti akan lebih konsentrasi membahas mengenai faktor-faktordisiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2005:291) yakni :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Setelah melihat situasi dan kondisi di lingkungan PT. PINDAD (PERSERO) maka peneliti hanya menggunakan 4 faktor dikarenakan 1 faktor tidak sesuai dengan kondisi di lapangan yakni mengenai tingkat kewaspadaan.

Menurut Hasibuan (2007:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2007:94), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

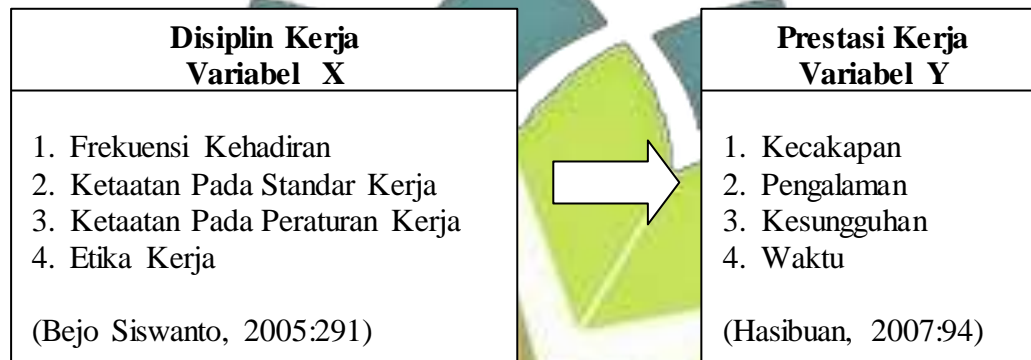
1. Kecakapan
2. Pengalaman
3. Kesungguhan
4. Waktu

Melihat pernyataan di atas, maka dengan demikian peneliti berpendapat bahwasannya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para pegawai, sehingga akan menjadikan para pegawai untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh antara kedua hal tersebut akan disajikan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.PINDAD**  
**(PERSERO)**



### 1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2010:70)

Bentuk hipotesis yang akan diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2010:77)

### Variabel disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

- $H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari frekuensi kehadiran ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari frekuensi kehadiran ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari ketaatan pada standar kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari ketaatan pada standar kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari ketaatan pada peraturan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari ketaatan pada peraturan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari etika kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari etika kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- $H_0 : \rho_1 : \rho_2 : \rho_3 : \rho_4 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari frekuensi kehadiran ( $X_1$ ), ketaatan pada standar kerja ( $X_2$ ), ketaatan pada peraturan kerja ( $X_3$ ) dan etika kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y).

$H_a : \rho_1 : \rho_2 : \rho_3 : \rho_4 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari frekuensi kehadiran ( $X_1$ ), ketaatan pada standar kerja ( $X_2$ ), ketaatan pada peraturan kerja ( $X_3$ ) dan etika kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

