

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau badan usaha, manusia adalah aset terpenting yang menentukan seberapa baik pekerjaan dikelola untuk mencapai hasil maksimal. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem kerja yang tertata, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya, terutama dalam hal kedisiplinan. Sikap disiplin dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan menjadi kunci utama dalam menyelesaikan tugas secara efektif demi mewujudkan tujuan organisasi yang optimal.¹ Sikap disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap yang muncul dari rasa taat, patuh, dan kesetiaan terhadap aturan. Hal ini mencerminkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti seluruh prosedur organisasi serta standar sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya terlihat dari konsistensi mereka dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan

¹K Putra, A. Apriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima," *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8 (1) (2020): 19-27.

kepatuhan penuh terhadap aturan perusahaan.² Disiplin kerja tercermin dari ketaatan seorang pegawai terhadap aturan organisasi. Karyawan yang disiplin akan selalu konsisten terkait kehadiran, ketepatan waktu, serta berkomitmen untuk menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja organisasi adalah ukuran keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai target, visi, dan misi yang telah direncanakan sebelumnya.³ Kinerja organisasi adalah ukuran keberhasilan dari hasil kerja setiap individu atau kelompok di dalam organisasi, yang dijalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan observasi awal, penerapan disiplin di kantor ini secara umum sudah baik. Namun, masih terdapat dinamika perilaku yang belum merata. Masih ditemukan sebagian pegawai yang belum optimal dalam memanfaatkan waktu, terutama terkait ketepatan jam masuk kerja. Hal ini didukung oleh data absensi periode November 2025 hingga April 2026 yang menunjukkan variasi jam kehadiran. Begitu pula dengan aspek pelayanan, meskipun secara umum sudah memenuhi harapan masyarakat, terkadang masih terjadi kendala waktu tunggu akibat petugas yang belum berada di meja

²S. P Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 193.

³Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 260.

kerja saat jam operasional dimulai. Kesenjangan antara kualitas pelayanan yang baik dengan kendala ketepatan waktu inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Periode November 2025-April 2026

Bulan	Total Pegawai	Frekuensi Keterlambatan	Total Akumulasi Waktu Terlambat	Persentase Pegawai Terlambat
November	120	31	974 Menit	25,83%
Desember	120	43	2.220 Menit	35,83%
Januari	120	46	2.886 Menit	38,33%
Februari	120	30	1.731 Menit	25%
Maret	120	45	2.706 Menit	37,5%
April	120	65	1.327 Menit	54,17%

Berdasarkan rekapitulasi absensi selama enam bulan terakhir (November 2025 hingga April 2026), terlihat adanya kenaikan jumlah pegawai yang terlambat. Persentase tingkat keterlambatan meningkat dari 25,83% di bulan November menjadi 54,17% di bulan April. Data ini menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan pegawai terkait waktu kehadiran dalam periode tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik yang serupa, namun memiliki fokus yang sedikit berbeda. Salah satunya adalah penelitian oleh Fitriani mengenai analisis kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling mendasar yang menentukan keberhasilan pencapaian

target program bantuan sosial.⁴ Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ellyn Patandungan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Madandan Kecamatan Rantetayo Kabupaten Tana Toraja, menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja.⁵ Terdapat persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu sama-sama mengkaji hubungan disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan instansi pemerintah dan bagaimana kaitannya dengan pencapaian organisasi. Namun, terdapat perbedaan mendasar yang membedakan penelitian ini. Penelitian sebelumnya berfokus pada instansi Dinas Sosial dengan metode kualitatif dan pengujian hubungan sebab-akibat (pengaruh) antar variabel. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan di lingkungan Kementerian Agama dengan menggunakan metode kuantitatif. Fokus utama penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana keterkaitan hubungan antar variabel, bukan sekadar menguji sebab-akibat.

Meskipun disiplin kerja dan kinerja organisasi sudah sering diteliti, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sektor kesehatan dan sosial dengan pendekatan yang menekankan hubungan sebab-akibat. Hingga

⁴Fitriani, "Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Dinas Sosial Kota Samarinda" (Skripsi, Universitas Mulawarman, 2022), 54, repository.unmul.ac.id.

⁵Ellyn Patandungan dan Marianti, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Madandan Kecamatan Rantetayo Kabupaten Tana Toraja," *Jurnal ilmiah Edunomika* 9, no. 1 (Januari 2025): 10, doi:10.29040/jie.v9i1.16466.

saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan disiplin kerja dengan kinerja organisasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama, khususnya di Kabupaten Tana Toraja, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut dalam konteks pelayanan publik di instansi Kementerian Agama.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi di instansi pemerintah. Selain itu, hasil studi ini diharapkan menjadi bahan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi peneliti, studi ini menjadi sarana untuk memperdalam pemahaman dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah yang sistematis, sekaligus menjadi salah satu syarat penyelesaian pendidikan pada Program Studi Kepemimpinan Kristen. Bagi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bagi pimpinan instansi, hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien. Terakhir, bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan membawa dampak positif melalui peningkatan kualitas pelayanan publik.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai acuan berpikir dalam tulisan ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka yang berisi Pengertian Disiplin Kerja dan Kinerja Organisasi, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III: Metode penelitian yang berisi tentang jenis metode penelitian, Gambaran umum lokasi penelitian, Waktu dan tempat penelitian, Jenis data, Teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan yang berisi tentang analisis deskriptif, uji normalitas, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hubungan (hipotesis), pembahasan disiplin kerja, pembahasan kinerja organisasi, dan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi.

BAB V: Kesimpulan dan saran