

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menciptakan organisasi yang maju serta mampu merealisasikan tujuan dan terikat dengan visi dan misi organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang baik, handal, dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting dalam organisasi (Nurhidayati et al., 2022:1605). Sumber daya manusia beserta potensi yang dimilikinya dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan (Thamrin, 2020:7). Keberhasilan organisasi bergantung pada keberhasilannya dalam membina sumber daya, memelihara keunggulannya, dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang dapat bersaing.

Pegawai sebagai sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang memastikan kelancaran berjalannya perusahaan. Pegawai berperan aktif dan dominan dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan pelaksana tugas-tugas dalam organisasi. Dalam organisasi, pegawai bahkan dianggap sebagai komponen vital untuk mendorong organisasi dalam mencapai keuntungan dan tujuannya (Damayanti et al., 2022:93). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pegawai dengan baik sehingga proses operasional organisasi dapat berlangsung dengan baik, dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Kitta et al., 2023:297).

Pengelolaan pegawai yang baik harus senantiasa dilakukan dengan memperhatikan kinerja pegawai (Widodo et al., 2020:189). Keberhasilan dan pencapaian suatu organisasi bergantung serta sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109), kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan pegawai yang dilakukan dalam memenuhi tugasnya pada organisasi dimana hasil tersebut memiliki pencapaian secara kuantitas dan kualitas. Tujuan, target, maupun visi dan misi organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta optimal. Keberhasilan apapun yang hendak dicapai oleh suatu organisasi selalu terikat dengan kinerja pegawainya (Nurhidayati et al., 2022:1605).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta optimal. Sekalipun teknologi terus berkembang, namun tanpa keberadaan sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai (Rahayu & Dahlia, 2023:371). Mathis dan Jackson (2006:376) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Dalam mengelola kinerja pegawai, organisasi tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2018:189) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor pertama kemampuan dan keahlian, faktor kedua pengetahuan, faktor ketiga rancangan kerja, faktor keempat kepribadian, faktor kelima motivasi kerja, faktor keenam kepemimpinan, faktor ketujuh gaya kepemimpinan, faktor kedelapan budaya organisasi, faktor kesembilan kepuasan kerja, faktor kesepuluh lingkungan kerja, faktor kesebelas loyalitas, faktor kedua belas komitmen, dan yang terakhir faktor ketiga belas disiplin kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi merupakan salah satu organisasi yang senantiasa melakukan pengelolaan pegawainya dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Badan ini memiliki fungsi dalam memberikan layanan berupa pengembangan kompetensi aparatur, administrasi dan pengembangan karir aparatur, serta penilaian kinerja aparatur sebagaimana pada gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Jenis Layanan pada BKPSDM Kota Bekasi
Sumber: bkpsdm.bekasikota.go.id, diakses 13 Maret 2023

BKPSDM Kota Bekasi memiliki motto, “Melayani dengan tanggap, ramah, dan tuntas”. Artinya, BKPSDM Kota Bekasi bertekad dalam memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, BKPSDM Kota Bekasi menetapkan standar pelayanan IKLAS yaitu I dari kata inovatif berupa keahlian dalam memberikan karya dan ide baru, K dari kata komitmen berupa janji terhadap diri sendiri atau organisasi yang tercermin melalui sikap dan tindakan, L dari kata loyalitas berupa kepatuhan dan kesetiaan atas organisasi, A dari kata aspiratif berupa sikap menghargai adanya harapan dan keinginan masyarakat, serta S dari kata senyum berupa sikap dan ekspresi ramah dalam memberikan pelayanan.

Hanya saja, berkaitan dengan kinerja, terdapat fenomena permasalahan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Dimana kinerja merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya melalui nilai SKP atau sasaran kinerja pegawai. Namun, pada tahun 2019-2021, terjadi penurunan setiap tahunnya pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi sebagaimana pada gambar berikut.



Gambar 1. 2 Nilai Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi 2019-2021

Sumber: BKPSDM Kota Bekasi, 2022.

Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai kinerja pegawai dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019, nilai kinerja pegawai berada pada angka 87,56, kemudian turun pada tahun 2020 menjadi 84,67, dan turun kembali pada tahun 2021 hingga ke angka 82,86. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai BKPSDM belum stabil, belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Pada pembahasan di atas, disebutkan bahwa Kasmir (2018:189) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hanya saja, dari ketiga belas faktor kinerja, terdapat beberapa faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Faktor-faktor yang lebih dominan ini ditemukan oleh peneliti melalui pra penelitian.

Dalam menentukan topik penelitian, penulis melakukan pra penelitian. Pra penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara yang dilakukan berkaitan dengan penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut persepsi kepala satu divisi. Wawancara ini dilakukan

pada 25 Februari 2022 dengan narasumber yaitu Dra. Meri Soniati S. Selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja. Pada wawancara yang dilakukan, peneliti menanyakan mengenai penilaian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berupa tiga belas faktor yang disebutkan oleh Kasmir (2018:189).

Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Dra. Meri Sonita S. menyebutkan bahwa faktor kinerja yang paling kurang di BKPSDM Kota Bekasi terdiri dari komitmen organisasi, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang berkomitmen pada pekerjaannya yang tercermin dari tidak berdedikasi dan tidak bertanggung jawab atas tugas kerjanya. Terdapat juga pegawai yang masih sering terlambat, tidak tepat waktu, dan sering absen. Di samping itu juga terdapat pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kerjanya, misalnya terdapat beberapa pegawai yang kesulitan dalam memahami job description atau menggunakan teknologi seperti software terbaru.

Adapun faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepribadian, rancangan kerja, pengetahuan, kepuasan kerja, dan loyalitas dianggap masih tergolong baik oleh narasumber sehingga tidak memberikan masalah atau dampak negatif bagi kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Narasumber juga menyebutkan bahwa tiga faktor kinerja yang tergolong paling baik pada BKPSDM Kota Bekasi adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan pimpinan pada BKPSDM merupakan pegawai senior yang memiliki sikap serta perilaku yang baik dalam memimpin sehingga dapat mengarahkan, mendukung, dan menjadi panutan yang baik bagi pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja BKPSDM Kota Bekasi tergolong nyaman, kondusif, dan bernuansa kekeluargaan tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat tiga faktor yang menjadi permasalahan pada BKPSDM Kota Bekasi yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Artinya, pegawai BKPSDM masih kurang pada aspek komitmen organisasi, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Sehingga, terdapat fenomena permasalahan pada ketiga variabel tersebut dan menarik untuk

diteliti. Namun, untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang akan digunakan sebagai variabel penelitian, peneliti mempertimbangkan hasil pra penelitian kedua yaitu penyebaran kuesioner.

Pra penelitian berupa penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi pilihan mengenai faktor-faktor kinerja yang dianggap paling penting pada BKPSDM Kota Bekasi kepada 30 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Pada bagian kedua, responden diminta untuk memberikan pendapat dengan memilih antara kalimat ‘paling penting’ dan ‘bukan paling penting’ berkaitan dengan aspek-aspek kinerja yang disesuaikan dengan keadaan di BKPSDM. Adapun hasil pra penelitian bagian kedua adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Urutan Faktor Paling Memengaruhi Kinerja Pegawai Menurut Persepsi Pegawai BKPSDM Kota Bekasi

No	Aspek kinerja	Jumlah Pemilih			Persentase Jawaban			Urutan
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	
1.	Kemampuan dan keahlian	25	5	30	83,3%	16,7%	100%	5
2.	Pengetahuan	23	7	30	76,7%	23,3%	100%	6
3.	Rancangan kerja	15	15	30	50%	50%	100%	12
4.	Kepribadian	13	17	30	43,3%	56,7%	100%	13
5.	Motivasi kerja	29	1	30	96,7%	3,3%	100%	2
6.	Kepemimpinan	21	9	30	70%	30%	100%	8
7.	Gaya kepemimpinan	20	10	30	66,7%	33,3%	100%	9
8.	Budaya organisasi	18	12	30	60%	40%	100%	11
9.	Kepuasan kerja	20	10	30	66,7%	33,3%	100%	10
10.	Lingkungan kerja	21	9	30	70%	30%	100%	7

No	Aspek kinerja	Jumlah Pemilih			Persentase Jawaban			Urutan
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	
11.	Loyalitas	26	4	30	86,7%	13,3%	100%	4
12.	Komitmen	27	3	30	90%	10%	100%	3
13.	Disiplin kerja	30	0	30	100%	0%	100%	1

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat tiga faktor yang dianggap paling penting yaitu disiplin kerja, motivasi, dan komitmen. Artinya, pegawai BKPSDM menganggap bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sehingga disiplin kerja, motivasi, dan komitmen menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti terkait pengaruhnya terhadap kinerja.

Hasil pra penelitian bagian pertama berupa wawancara kepada kepala satu divisi, ditemukan bahwa pegawai BKPSDM masih kurang pada aspek kemampuan dan keahlian, komitmen, serta disiplin kerja. Selanjutnya, hasil pra penelitian bagian kedua berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai, ditemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sehingga, terdapat dua variabel yang dianggap masih kurang baik oleh kepala satu divisi maupun pegawai dan dapat menjadi fenomena permasalahan serta dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja yaitu variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi dipilih sebagai variabel independen pada penelitian ini.

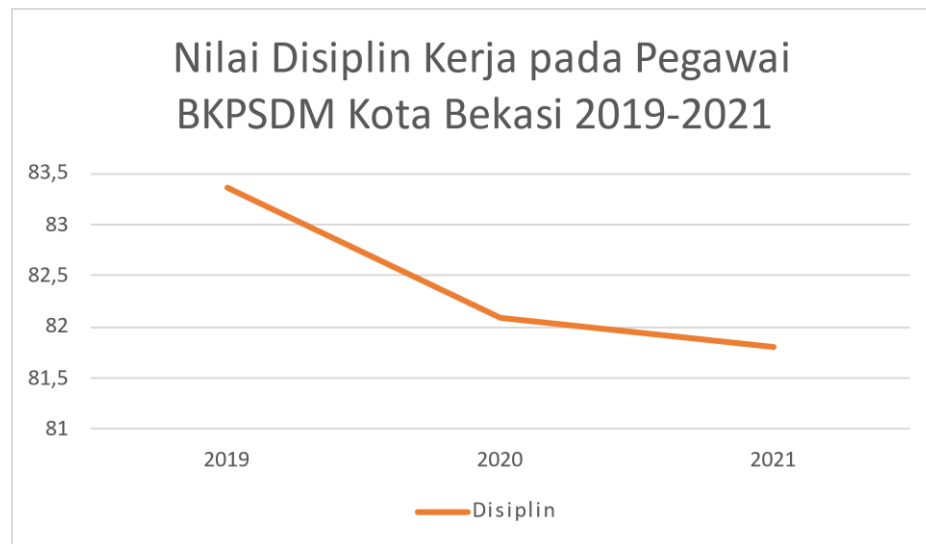
Adapun variabel kemampuan dan keahlian serta motivasi tidak dipilih sebagai variabel penelitian karena dianggap tidak sepenting variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi. Di sisi lain, variabel kemampuan dan keahlian serta motivasi tidak menjadi aspek yang dinilai setiap tahunnya pada BKPSDM Kota Bekasi

sehingga tidak terdapat data pegawai mengenai variabel kemampuan dan keahlian serta motivasi. Ketidadaan data mengenai kedua variabel tersebut pun menyebabkan peneliti tidak dapat mengetahui kondisi serta permasalahan pada kedua variabel tersebut, sehingga peneliti tidak memilih kedua variabel tersebut sebagai variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pra penelitian, fenomena permasalahan kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Dalam menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik dan andal, organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah keinginan dan kerelaan seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas di organisasi dengan tetap menaati aturan serta norma sosial yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun menurut Sinambela (2016:334), disiplin kerja adalah sebuah serangkaian sikap dan proses yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan masalah dan menjaga kinerja.

Disiplin merupakan faktor penting yang perlu dimiliki oleh pegawai untuk mampu bertahan dalam persaingan sebagai modal utama organisasi (Indah & Puspasari, 2021:492). Semakin disiplin seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin menaati aturan dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pun dapat meningkat. Menurut Muna dan Isnowati (2022:1121), disiplin kerja adalah perilaku menghargai, menghormati, mematuhi, serta menaati aturan yang berlaku pada organisasi serta bersedia menjalankan dan menerima sanksi apa bila melakukan pelanggaran dan penyelewengan. Siswanto dalam Sinambela (2016:356) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja.

Berkaitan dengan fenomena penurunan kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi, disiplin kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi juga mengalami permasalahan, di mana disiplin kerja pada BKPSDM Kota Bekasi merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2019-2021, terjadi penurunan disiplin kerja pegawai sebagaimana pada gambar berikut.



Gambar 1. 3 Nilai Disiplin Kerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2019-2021

Sumber: BKPSDM Kota Bekasi, 2022.

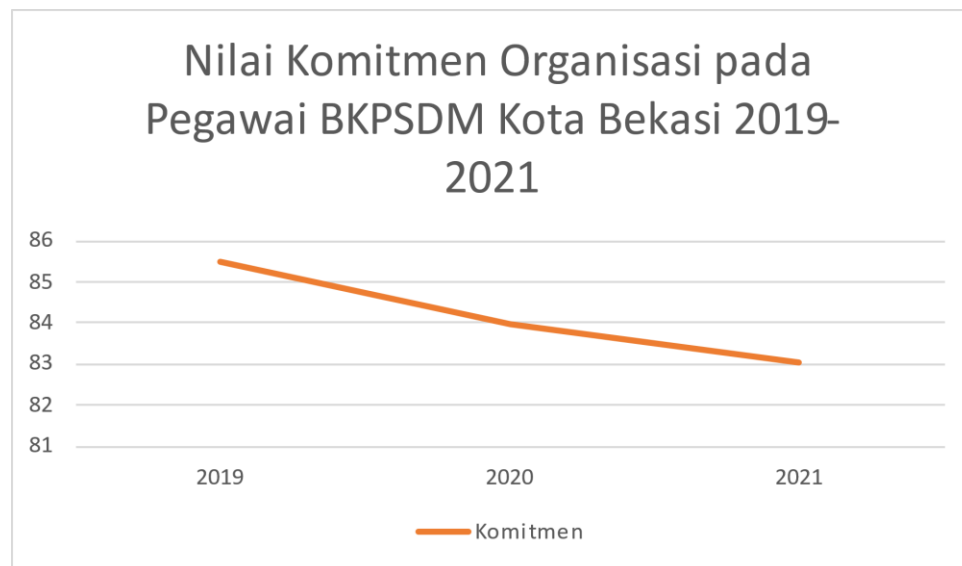
Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai disiplin kerja pegawai dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019, nilai disiplin kerja pegawai berada pada angka 83,36, kemudian turun pada tahun 2020 menjadi 82,10, dan turun kembali pada tahun 2021 hingga ke angka 81,81. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai BKPSDM belum optimal dan masih bisa untuk terus ditingkatkan.

Faktor lainnya yang dimungkinkan berpengaruh terhadap fenomena penurunan kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja baik dan andal. Komitmen organisasi menarik untuk terus dibahas dan dipelajari karena dianggap sangat memiliki dampak terhadap perilaku pegawai, absensi pegawai, serta kinerjanya secara keseluruhan. Darmawan (2013:171) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang dirasakan oleh pegawai berkaitan dengan bertahan atau tidaknya pada organisasi dan kesediaannya dalam melakukan usaha maksimal dalam meraih tujuan bersama. Komitmen organisasi juga

berarti sebagai suatu perasaan pada diri pegawai yang menerima tujuan dan nilai organisasi serta keinginan dan hasrat pegawai untuk bertahan pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Apabila pegawai memiliki komitmen yang rendah atau tidak benar-benar berkomitmen dengan organisasinya, maka secara otomatis kinerjanya juga akan menurun (Indah & Puspasari, 2021:429). Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang pegawai mengerahkan berbagai upaya dalam berpihak pada organisasi, mencapai tujuan, serta mempertahankan keanggotaannya (Widodo et al., 2020:165). Newstrom dalam Wibowo (2016:430) menyebutkan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi yaitu (1) komitmen afektif (*affective commitment*), (2) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*).

Berkaitan dengan fenomena permasalahan pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi, komitmen organisasi pada BKPSDM Kota Bekasi juga mengalami permasalahan. Dimana komitmen organisasi juga merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya. Hanya saja, pada tahun 2019-2021, terjadi penurunan komitmen organisasi pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi sebagaimana pada gambar berikut.



Gambar 1. 4 Nilai Komitmen Organisasi Pegawai BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2019-2021

Sumber: BKPSDM Kota Bekasi, 2022.

Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai komitmen organisasi pegawai dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019, nilai komitmen organisasi pegawai berada pada angka 85,49, kemudian turun pada tahun 2020 menjadi 83,99, dan turun kembali pada tahun 2021 hingga ke angka 83,03. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pegawai BKPSDM belum optimal dan masih bisa untuk terus ditingkatkan.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Indah dan Puspasari (2021) menemukan bahwa kedisiplinan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Kitta et al. (2023), Rahayu dan Dahlia (2023), Randika et al. (2023), Damayanti et al. (2022), Syardiansah dan Rahman (2022), dan Sinaga et al. (2021) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya saja hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Nurhidayati et al. (2022) serta Muna dan Isnowati (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Sehingga terdapat research gap pada hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Adapun penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Widodo et al. (2020) menemukan bahwa komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rahayu dan Dahlia (2023), Nurhidayati et al. (2022), Randika et al. (2023), serta Indah dan Puspasari (2021) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya saja hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Damayanti et al. (2022), Suhardi et al. (2021), serta Sinaga et al. (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga terdapat research gap pada penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan penjabaran fenomena permasalahan serta penjabaran teori dan research gap di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan dan diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun sejalan dengan perumusan permasalahan di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan manfaat bagi berbagai lingkup yaitu:

1. Bagi BKPSDM Kota Bekasi
Hasil penelitian ini juga dapat menjadikan badan dan lembaga-lembaga lain dapat mengambil kebijakan dan menjadikan masukan bagi permasalahan mereka terutama masalah yang penulis angkat ini. Tulisan ini juga dijadikan salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah dan dapat dijadikan bahan evaluasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja badan maupun lembaga lain.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis berkaitan unsur-unsur dalam pendeteksian kinerja pegawai dengan pembandingan data yang akan diteliti sehingga dapat disempurnakan lagi menjadi penelitian yang lebih baik.
3. Bagi Pegawai
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan, penambah pengetahuan dan wawasan dari hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan perumusan permasalahan di atas, maka kemudian ditetapkan ruang lingkup serta pembatasan permasalahan berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
2. Unit analisis difokuskan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai objek penelitian yang berjumlah 56 pegawai.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
4. Waktu penelitian Oktober 2021 – Februari 2022

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut ini adalah sistematisasi metodologi penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjadi dasar dalam penyusunan penelitian, yang mencakup latar belakang masalah penelitian, identifikasi rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan.

Latar belakang masalah menjadi bagian dalam penelitian ini yang berfungsi guna menjelaskan alasan yang mendorong peneliti memilih topik tertentu, dengan relevansi tinjauan pustaka mengenai penelitian yang telah ada berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Penyajian latar belakang masalah dalam penelitian ini juga menyoroti pentingnya variabel dependen atau faktor yang mempengaruhi dengan teori yang mendukung kajian permasalahan penelitian.

Rumusan masalah menyajikan perumusan masalah utama secara jelas berdasarkan indikator-indikator masalah dengan dukungan data untuk memperkuat argumen yang menarik perhatian pembaca dengan menjelaskan detail permasalahan.

Tujuan penelitian merepresentasikan tujuan dari penelitian ini. Tujuan penelitian ini mengartikan dukungan teoritis terhadap inti masalah yang akan dicapai dengan mengintegrasikan temuan penelitian sebelumnya ke dalam teori yang digunakan. Oleh karena itu, hal ini berkaitan erat antara judul dan bab pendahuluan.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah dalam bab pendahuluan menjelaskan fenomena data pendukung tentang masalah yang dibahas, detail masalah yang dituju, serta formulasi istilah yang tepat dan konsisten dalam data untuk menjalankan penelitian dengan tujuan penelitian yang konsisten.

Sistematika pelaporan penelitian menjadi subbab akhir dalam bab pendahuluan yang berfungsi untuk menjelaskan urutan hal-hal yang akan dimasukkan dalam penelitian, mulai dari pendahuluan hingga daftar pustaka, dan jika diperlukan, lampiran dan indeks, untuk menjawab semua pertanyaan penelitian.

BAB II TIJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini, dibahas prinsip-prinsip yang memengaruhi pembahasan, yang berguna untuk memberikan gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Materi yang disajikan berkaitan erat dengan topik yang dibahas, yakni pengertian disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, bab ini juga terdapat penjelasan mengenai pertimbangan hubungan antar variabel, tinjauan hasil-hasil penelitian sebelumnya, keakuratan dalam memilih dan menetapkan kerangka pemikiran, serta pembentukan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, diuraikan mengenai metode penelitian, yang mencakup desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang panduan, prosedur, dan teknik dalam merencanakan penelitian, yang berguna sebagai kerangka untuk mengembangkan strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian mencakup metode

penelitian yang dipilih, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan mengenai alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yang dalam hal ini adalah kuesioner. Instrumen penelitian juga merincikan variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah pengumpulan data responden dan data lainnya, yang sangat menentukan dalam suatu penelitian untuk menyimpulkan hasilnya. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, dijabarkan hasil-hasil yang diperoleh dari pembahasan pada bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, dan bab metode penelitian, serta bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada, sesuai dengan paradigma penelitian yang digunakan. Bab analisis hasil dan pembahasan mencakup deskripsi Kinerja Pegawai (Y), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai hasil-hasil tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, serta rekomendasi yang mungkin berguna bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.