

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk mewujudkan tujuan nasional, di dalam penyelenggaraan sebuah negara memerlukan adanya aparatur negara yang penuh kesadaran dan ketaatan yang tinggi terhadap tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan dengan berlandaskan kepada Pancasila dan undang – undang dasar Negara Republik Indonesia 1945. Untuk dapat melaksanakan dan menjalankan tugas dan kewajibannya, maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh di dalam pengelolaan organisasi ataupun instansi pemerintah. Agar lebih efektif dan efisien, maka sumber daya manusia tersebut haruslah di bekali dengan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang nantinya akan mereka dapatkan.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, selain di tentukan dengan bagaimana cara seorang pemimpin organisasi atau instansi mengelola organisasi tersebut dengan efektif dan efisien juga ditentukan dengan keterampilan dan juga keahlian dari para karyawan atau sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Selain sumber daya manusia yang handal, kedisiplinan juga menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi, dengan kedisiplinan yang diterapkan di dalam setiap aspek organisasi akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penerapan kedisiplinan dalam sebuah organisasi juga harus dilakukan secara terus menerus dan harus menjadi perhatian, di samping itu pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin haruslah berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan oleh seorang pegawai yang melakukan pelanggaran/*indiscipliner*.

Disiplin kerja menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Kesadaran setiap anggota organisasi untuk melaksanakan peraturan-peraturan dan norma yang terdapat dalam sebuah organisasi merupakan gambaran dari pelaksanaan disiplin, tanpa adanya kesadaran dari tiap individu dalam melaksanakan peraturan-peraturan dan norma yang ada di dalam organisasi, kedisiplinan dalam bekerja akan sulit untuk dilaksanakan meskipun dengan adanya paksaan ataupun hukuman atas ketidak disiplin dan pelanggaran peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Dalam menjalankan kedisiplinan karyawan, seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat yang tegas dan bijaksana dalam memimpin dan mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam organisasi agar dapat bersama-sama mewujudkan kedisiplinan untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin juga harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Organisasi ataupun instansi selaku induk kerja harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang mampu memicu para karyawan untuk bekerja secara produktif, pemberian lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan memberikan kesan mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kedisiplinan dan kinerja yang baik.

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operasional yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Hasibuan (2010) juga menyebutkan bahwa salah satu indikator disiplin kerja adalah tingkat absensi. Absensi mencerminkan tingkat disiplin kerja pegawai dalam sebuah organisasi yang digambarkan dengan tingkat tidak hadirnya karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) dengan judul Analisis Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak menyatakan bahwa pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin, Ketegasan pemimpin, perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syatriawan Perdana Putra, Thatok Asmony, Mahyudin Nasir (2016) dengan judul Beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu menyatakan bahwa dari ke empat variabel yaitu keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan

pemimpin dan sanksi hukuman secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan faktor keteladanan pemimpin yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Afifah Nahyasta, Thinni Nurul Rochmah (2015) juga mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya, terdapat pengaruh antara ke tiga variabel yaitu komunikasi, kepemimpinan dan tim kerja dengan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bastin Fitriatus Hasanah, Djoko Santoso dan Anton Subarno (2012) dengan judul penelitian Peran Kepemimpinan Camat dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta mengemukakan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam menegakkan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Camat Mayong tentang data absensi Aparatur Pemerintah Desa dan juga berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada jam kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah ditunjukkan dengan tingkat absensi yang mencapai 6,08% dan juga jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Kecamatan yaitu sesuai dengan Dinas setempat, masuk kerja dari jam 07.00 WIB dan pulang kerja pada jam 15.00 WIB. Dari hasil observasi peneliti menemukan banyaknya Aparatur Desa yang belum datang pada jam 08.00 WIB dan sudah pulang kerja sebelum jam 13.00 WIB. Berikut ini adalah rekapitulasi absensi Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong pada tahun 2018:

Tabel 1.1
Tabel Rekapitulasi Absensi Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan
Mayong Tahun 2018.

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir %	Tidak Hadir %
			S	I	A	C		
Januari	22	222	4		8	2	93,69	6,31
Februari	19	222	3	4	9		92,79	7,21
Maret	21	222	1	5	8	2	92,79	7,21
April	21	222	2	6	7		93,24	6,76
Mei	20	222	1	5	9		93,24	6,76
Juni	19	222	5	7	10	1	89,64	10,36
Juli	22	222	1	3	8	1	94,14	5,86
Agustus	21	222	3		9		94,59	5,41
September	19	222	1		5		97,30	2,70
Oktober	23	222	4		2		97,30	2,70
November	21	222	4	2	8		93,69	6,31
Desember	20	222	5	1	5	1	94,59	5,41
Jumlah	248	2664	34	33	88	7	93,92	6,08

Sumber: Kantor Camat Mayong (2019)

Penulis memilih Kecamatan Mayong karena tingkat absensi melebihi 3%, menurut Flippo dalam Sudarmono (2011:5) bahwa tingkat maksimum absensi adalah 3%, dan apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan atau instansi melebihi 3% maka di kategorikan tinggi. Tingginya tingkat absensi akan mengurangi jumlah karyawan atau pegawai yang bekerja sehingga efektivitas bekerja akan berkurang.

Nitisemito (1996:109) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan adalah lingkungan kerja, baik itu fisik maupun non fisik. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan menjalankan segala tugas dan peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping lingkungan kerja yang baik, untuk mencapai tujuan organisasi menurut Robbins (2007) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berada di 18 Desa yang ada di Kecamatan Mayong mempunyai Gaya kepemimpinan dan karakteristik yang berbeda antara Desa satu dengan desa yang lainnya sesuai dengan karakteristik pemimpin dan karakteristik lingkungan yang ada di tiap Desa.

Di dalam perjalanan sebuah organisasi ataupun instansi pemerintah pastilah mengalami hambatan dan rintangan baik dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Dinamika yang dialami oleh sebuah organisasi menuntut seorang pemimpin untuk bisa mengambil keputusan yang tepat dan penuh pertimbangan demi kemajuan dan keberlangsungan organisasi. Begitu juga yang dialami oleh ujung tombak pemerintahan di negara Indonesia yang di sebut dengan Desa.

Kompensasi atau gaji yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa juga berbeda pada tiap Desa, Gaji dan tunjangan yang mereka dapatkan tidak diatur dengan aturan baku oleh pihak Kecamatan dan mengacu pada kemampuan keuangan desa, yang dimaksud dengan kemampuan keuangan Desa di sini adalah tingkat perolehan alokasi dana desa (ADD) yang di peroleh Desa. Gaji dan tunjangan Aparatur Pemerintah Desa dianggarkan dengan operasional pemerintah Desa melalui alokasi dana desa dengan jumlah yang tidak boleh melebihi 30% sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan, nilai 30% tersebut juga termasuk operasional Pemerintah Desa lainnya selain gaji dan tunjangan.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, ruang lingkup penelitian ini adalah tentang kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel independen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di 18 Desa Se Kecamatan Mayong.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa di 18 Desa yang berada di Kecamatan Mayong.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa di 18 Desa yang berada di Kecamatan Mayong.
4. Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa di 18 Desa yang berada di Kecamatan Mayong.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, kedisiplinan merupakan hal terpenting yang harus dilakukan dalam lingkungan organisasi pemerintahan atau dalam penelitian ini adalah Desa untuk mencapai tujuan nasional dan juga untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Dari data yang sudah didapatkan oleh penulis dari kecamatan Mayong dan juga dari 18 desa yang ada di kecamatan Mayong dari bulan Januari sampai dengan Desember di tahun 2018 menunjukkan hasil absensi yang kurang baik, yaitu jumlah kehadiran dalam kurun waktu 1 tahun di tahun 2018 sebanyak lebih dari 3% dari

sejumlah 222 aparatur pemerintah Desa. Diharapkan dari penelitian ini akan dapat menambah tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah desa di Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparatur pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong?
2. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja aparatur pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja aparatur pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong?
4. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kedisiplinan aparatur pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas tentang rendahnya kedisiplinan dan pentingnya kedisiplinan bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai tujuan dan pelayanan terhadap masyarakat, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.
4. Untuk mengetahui secara simultan Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

1.1. Bagi akademik

Diharapkan dapat berguna dan dapat dijadikan sebagai referensi sebagai ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

1.2. Bagi peneliti

Dapat dijadikan sebagai penerapan teori dan ilmu yang telah di dapatkan selama mengikuti perkuliahan di Universitas Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara dan untuk memperdalam ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis

2.1. Bagi instansi terkait

Dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.