

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi diungkapkan oleh Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno.

Menurut (Abdurrahmat, 2009) kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Selanjutnya (Sutrisno, 2010) memaparkan bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat

dibutuhkan. Tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Bagi instansi, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari dua pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain insentif, pengawasandan sanksi. Insentif mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara pemberian Insentif yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Insentif adalah salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan instansi pemerintahan kepada pegawai dalam mensejahterakan dan untuk memotivasi pegawainya.

Pemberian insentif tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk

meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat. Adanya disiplin yang baik dalam instansi pemerintahan merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah instansi pemerintahan.

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari kewenangan umum pemerintahan yang melekat pada Pemerintah Daerah sejak Pemerintah Daerah tersebut dibentuk. Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien, dan efektif. Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem, dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Menurut (Sutikno, 2012), pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut (Sule dan Saefullah, 2005).

Sanksi menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena sanksi merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Sanksi merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari kewenangan umum

pemerintahan yang melekat pada Pemerintah Daerah sejak Pemerintah Daerah tersebut dibentuk.

Penelitian yang dilakukan Maryadi (2011), Ayu (2012), Masyhura (2013) dan Muslimah (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Marzolina dan Fitri (2013) dan Masyura (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai. Berdasarkan data bagian sekretariat BPKAD Kabupaten Jepara

diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2016, sebanyak 30 orang dari 90 pegawai BPKAD Kabupaten Jepara tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan instansi sebesar 5%. Berikut data absensi pegawai BPKAD Kabupaten Jepara Tahun 2016 dapat dilihat pada

**Tabel 1.1**  
**Tabel Absensi Pegawai BPPKAD Kabupaten Jepara Tahun**  
**2016**

No	Bulan	Jumlah ketidakhadiran (orang)				Total Ketidak hadiran
		A	I	S	DL	
1	Januari	15	3	2	2	22
2	Februari	17	1	0	3	21
3	Maret	13	0	3	0	16
4	April	9	1	0	0	10
5	Mei	23	0	0	0	23
6	Juni	11	3	1	0	15
7	Juli	9	0	3	3	15
8	Agustus	6	5	3	3	17
9	Sempember	14	7	2	2	25
10	Oktober	24	2	2	2	30
11	November	18	2	1	1	22
12	Desember	20	1	1	1	23

Sumber: BPPKAD Kabupaten Jepara Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa bulan Oktober tingkat ketidakhadiran pegawai memiliki prosentase paling besar yaitu sebanyak 30% dari jumlah pegawai sebanyak 89 pegawai, sedangkan bulan Januari, Februari, Mei, September, November dan Desember tingkat kehadiran memiliki prosentase hamper sama yaitu 21%- 25% dan bulan Maret, April, Juni, Juli dan Agustus tingkat kehadiran antara 15% - 20% dari total pegawai sebanyak 89 pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para pegawai untuk cuti yang diberikan oleh BPKAD Kabupaten Jepara selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para pegawai BPKAD Kabupaten Jepara makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik. Dari informasi yang diberikan oleh Kepala BPKAD Kabupaten Jepara, insentif yang diberikan oleh BPKAD Kabupaten Jepara baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya, seperti pemberian bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan kesehatan yang belum tepat sasaran dan fasilitas kantor yang belum memadai sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para pegawai yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan observasi penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Jepara sudah cukup baik, hanya saja pengawasannya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Karena sangat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerjamaka untuk menyederhanakan penelitian ini dan agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Variabel yang ditentukan adalah insentif, pengawasan dan sanksi terhadap disiplin kerja.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara

### **1.3. Perumusan Masalah**

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi BPKAD Kabupaten Jepara terkait disiplin kerja, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja?
4. Apakah insentif, pengawasan dan sanksi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif, terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif, pengawasan dan sanksi secara simultan terhadap disiplin kerja.



## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang disiplin kerja. Dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

### **b. Manfaat Praktis**

Bagi Pemerintahan Kabupaten Jepara hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Jepara dalam membuat rencana dan regulasi tentang pengelolaan pegawai agar disiplin kerja dapat meningkat sehingga kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan Kabupaten Jepara dapat meningkat.