

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan maupun instansi-instansi lainnya pasti ingin mencapai kesuksesan dan mampu berkompetisi dengan instansi lainnya. Hal-hal tersebut nyatanya akan dapat terwujud manakala suatu instansi memiliki pegawai yang produktif dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Gomes (1997) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi (dalam Almigo, 2004: 52).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Di mana terkadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan untuk sukses dengan realita yang ada.

Data dari Departemen Tenaga Kerja (1993), sekitar 80% kasus terjadinya pemogokan kerja disebabkan karena ulah dari pengusaha. Hal ini sejalan dengan Almigo yang menyatakan bahwa "pengusaha hanya melihat prestasi kerja para karyawannya sedangkan faktor mendasar dalam menunjang prestasi kerja seperti upah dan kondisi kerja kurang atau bahkan tidak di perhatikan" (Almigo, 2004: 51). Kondisi yang sedemikian

menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu instansi/lembaga tersebut.

Dalam sebuah penelitian dengan judul kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru, Aritonang mengungkapkan bahwasanya dengan mengupayakan kedisiplinan kerja maka peningkatan kinerja dari para pegawai akan dapat dicapai. Sebab disiplin itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Aritonang, 2005: 4). Namun yang seringkali kita jumpai adalah banyak sekali perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal, sms-an/chatting, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja.

Fenomena ketidakdisiplinan kerja dapat terjadi dimana saja, seperti halnya juga terjadi pada lembaga pemerintahan seperti yang terjadi pada Departemen Keuangan, yang dilansir dalam sebuah situs yang menyatakan bahwa total pegawai di lingkungan kementerian keuangan yang sudah diberi sanksi adalah 1.008 orang sepanjang tahun 2010. Rinciannya sebagai berikut. Pegawai yang diberi peringatan 704 orang, 114 hukuman ringan, 63 hukuman sedang, 109 hukuman berat, dan 18 pegawai diberhentikan sementara. (Ahniar, 2011).

Fenomena yang sama nampaknya juga dialami oleh dinas pertanian propinsi Jawa timur khususnya di sub bagian tata usaha. Dinas pertanian yang terletak di Jl. Ahmad Yani 152 merupakan suatu instansi pemerintah yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Propinsi di bidang pertanian. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama masa penelitian yakni mulai tanggal 21 Maret 2011 sampai 11 Mei 2011 terlihat beberapa pegawai yang sedang sibuk dengan pekerjaannya dan beberapa pegawai lainnya yang juga sedang sibuk namun dengan urusan-urusan pribadinya. Hasil observasi tersebut di dukung oleh hasil wawancara yang dilakukan terhadap bapak Rajiman (seorang pegawai bagian tata usaha) pada tanggal 13 april 2011 bertempat di dinas pertanian, menyatakan bahwa fenomena ketidaksiplinan kerja terlihat dari adanya pegawai-pegawai yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja serta pembagian tugas yang kurang merata sehingga mengakibatkan adanya pegawai yang melakukan hal-hal lain diluar tugas dinas pada saat jam kerja.

Banyaknya fenomena ketidaksiplinan kerja baik yang dilakukan oleh karyawan-karyawan swasta maupun pegawai-pegawai di instansi pemerintahan membuat peneliti tergerak untuk mengadakan suatu penelitian mengenai kedisiplinan kerja

Perilaku/sikap disiplin tentunya tidak begitu saja dapat tercipta menjadi suatu kebiasaan. Perilaku disiplin itu sendiri dapat di bentuk oleh banyak hal, diantaranya seperti persepsi terhadap kompensasi, sebagaimana

penelitian yang dilakukan oleh Putri Apriliatin, Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si, Ahmad Mujab M., S.Psi mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA PT. Kereta Api Indonesia yang menyatakan bahwasanya persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja dimana sumbangan yang diberikan adalah sebesar 25,7% (Apriliatin dkk, 2009: 16). Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Desy Arisandi mengenai persepsi karyawan terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja menyatakan bahwa terdapat korelasi yang cukup berarti antara persepsi dengan disiplin kerja yaitu sebesar 0,431 (Arisandy, 2004: 31). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Muhaimin mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 38,5% terhadap disiplin kerja (Muhaimin, 2004: 9). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kompensasi, persepsi terhadap kontrol atasan dan kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja dalam prosentasi yang cukup minim, sedangkan kurang lebih terdapat 60% faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja pegawai.

Mengingat perilaku manusia tidak lain dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam dirinya, yang mana motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Hal tersebut di dukung oleh Mc. Clelland yang beranggapan bahwa motivasi dalam diri seseorang dikendalikan oleh adanya tiga macam kebutuhan yaitu *need for achievement*,

*need for affiliation, need for power* (dalam As'ad, 2004: 53). Faktor lain yang juga berkaitan dengan pembentukan perilaku individu, mengutip dari pernyataan Vivi dan Rorlen dalam penelitiannya bahwa untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional, dimana dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenang dalam bidang pekerjaannya maka iklim organisasi adalah faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja para pegawainya (Vivi & Rorlen, 2007: 51). Berdasarkan adanya anggapan-anggapan tersebut, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian mengenai sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi terkait dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dapat dibuat suatu rumusan masalah, yaitu:

“apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai di bagian tata usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan serta menemukan faktor yang memiliki sumbangan paling dominan terhadap disiplin kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan terlebih yang berhubungan dengan dunia industrial dan peningkatan mutu/kualitas pegawai serta dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Manfaat praktis

Bagi individu, penelitian ini dijadikan sebagai media dalam mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas atau produktivitas karyawan.

Bagi instansi, penelitian mengenai disiplin kerja dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi sebagai usaha peningkatan kinerja pada pegawai dengan mengupayakan iklim kerja yang lebih kondusif serta strategi untuk memotivasi karyawan dalam upaya menciptakan kedisiplinan kerja sehingga dapat membantu para pegawai/karyawan menjadi lebih produktif dan kompeten dalam bidang yang ditekuninya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Bab I pendahuluan, berisi berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian pustaka, memuat uraian singkat mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu . uraian yang dimaksud meliputi pengertian dan substansi masing-masing variabel serta kaitannya antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Bab III metode penelitian, pada bab ini berisi uraian mengenai rancangan penelitian, subyek penelitian, instrument penelitian serta analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini mengulas mengenai hasil penelitian berupa persiapan dan pelaksanaan penelitian dan

deskripsi hasil penelitian. Dalam bab ini juga diulas mengenai pengujian hipotesis yang diajukan, serta memuat pembahasan tentang hasil yang diperoleh berupa penjelasan teoritis.

Bab V penutup, membahas mengenai interpretasi dari hasil penelitian serta saran-saran yang diberikan oleh peneliti kepada instansi terkait.