

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga memiliki peranan yang lebih besar, terutama dalam penyelenggaraan program pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan program pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Negara. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan program pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat di pungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia, dalam organisasi, pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri.

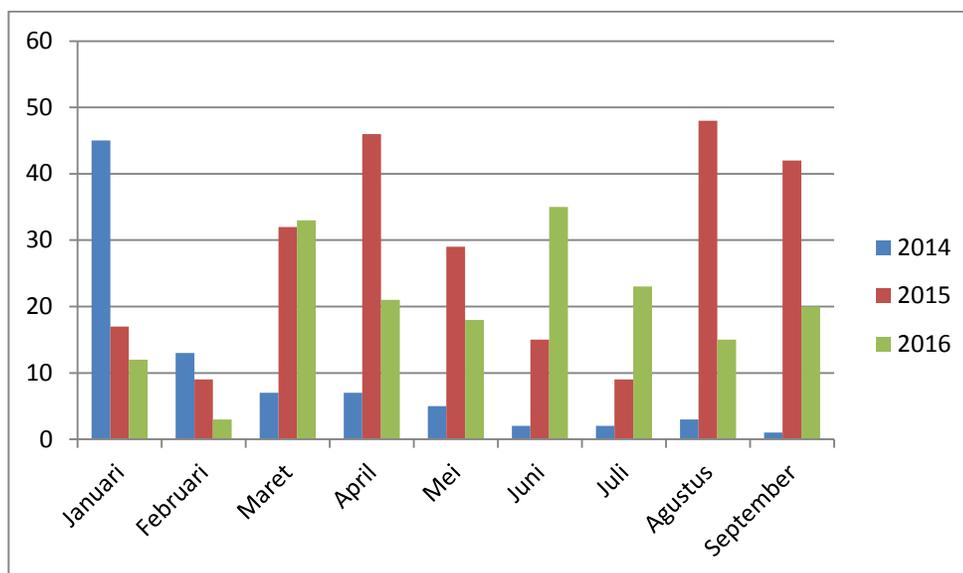
Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun organisasi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Menurut Marwansyah (2012: 7) “untuk mencapai tujuan

perusahaan diperlukan dorongan kepada sumber daya manusia agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti insentif untuk karyawan tersebut”.

Untuk dapat mewujudkan pegawai yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh perlu ditanamkan sikap kerja yang baik sehingga mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya adalah sikap yang saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sikap kerja tersebut disebut disiplin kerja.

Disiplin kerja yang tinggi menggambarkan tanggung jawab yang besar atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal ini dibutuhkan motivasi dari dalam diri ataupun luar diri pegawai tersebut agar dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja sehingga terwujudnya tujuan karyawan dan organisasi. Maka setiap organisasi selalu ingin berusaha dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi, tak terkecuali Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

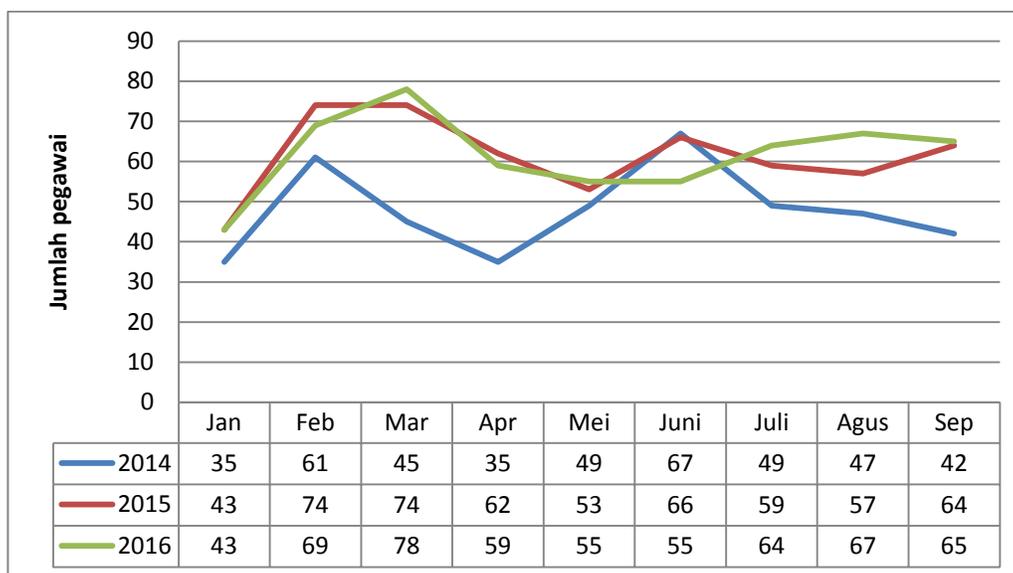
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga yang memiliki tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian daerah di wilayah kerjanya. Pada saat ini Badan Kepegawaian Daerah memiliki 121 orang pegawai keseluruhan. Keseluruhan tugas tersebut tentu tidak akan lepas dari berbagai masalah. Permasalahan – permasalahan muncul berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan tingkat fluktuasi presensi pegawai, tingkat penjatuhan disiplin dan indikasi lainnya. Berikut disampaikan data mengenai ketidakhadiran pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.1
Grafik Ketidakhadiran Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dengan tanpa keterangan sangat berfluktuasi yang dilihat dari kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. Pada bulan juni hingga bulan juli selama 3 tahun berturut-turut mengalami kenaikan. Banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, dikarenakan tingginya jumlah hari libur nasional sehingga menyebabkan pegawai mangkir atau lebih memilih absen untuk bekerja. Tingkat ketidakhadiran pegawai memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap disiplin kerja pegawai itu sendiri. Tingkat ketidakhadiran pegawai mencerminkan banyaknya waktu bekerja yang terbuang dengan sia-sia.



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.2
Grafik Keterlambatan pegawai BKD Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat pada masih cukup tinggi. Rata – rata setiap bulannya pegawai yang terlambat mencapai 30 orang atau lebih. Kemudian pada setiap bulannya keterlambatan pegawai mengalami kenaikan dan penurunan hingga dalam kurun waktu 3 tahun. Dari data diatas dapat diamsuksikan tingkat disiplin kerja pegawai masih kurang baik, karena salah satu hal yang membuktikan seseorang yang tidak disiplin adalah orang yang tidak tepat waktu.

Hal yang penting juga dalam peningkatan sumber daya manusia adalah perekonomian dan perkembangan teknologi, ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, kependudukan dengan masalah-masalahnya, restrukturisasi organisasi, dan disini lebih difokuskan kepada motivasi dan disiplin dalam bekerja. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat kerja karyawan terus meningkat. Begitupun disiplin akan terciptanya suatu tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Pada hakekatnya, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar aturan disiplin kerja telah diatur dalam undang-undang yaitu dengan memberikan hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah pemberian hukuman kepada pegawai negeri sipil yang

melakukan pelanggaran-pelanggaran dan tidak sesuai dengan kewajiban pegawai negeri sipil yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah RI No. 53 tahun 2010 pasal 3 yang berisikan kewajiban-kewajiban pegawai negeri sipil

Dari beberapa data diatas terlihat bahwa tingkat disiplinkerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ini masih dilihat kurang optimal. Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan suatu tata aturan yang lebih tegas dan motivasi yang diberikan lebih baik. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutanmaupunorganisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kedisiplinan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja terhadap pegawai dalam pencapaian target kinerja, sehingga perlu adanya tindakan dan upaya dari organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Motivasi yang timbul dari diri karyawan sendiri untuk bekerja dan berprestasi akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:22), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan maka akan mendorong pegawai tersebut untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di organisasi dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya.

Kedisiplinan suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi juga sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas pegawai. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat. Dalam hal ini mutu dapat diartikan sebagai kompetensi pegawai yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Jika setiap pegawai secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya, kesadaran untuk menegakkan peraturan itu merupakan dasar bagi parapegawai dalam beraktivitas sesuai dengan peran, tugas dan kewajibannya masing-masing. Tanpa ketertiban dan keteraturan dalam bekerja, organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam usaha mencapai tujuan

yang diinginkan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah ada pengaruh tingkat motivasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini merupakan aplikasi dari teori yang telah diberikan pada saat perkuliahan.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi pengetahuan akan disiplin kerja yang dipengaruhi oleh motivasi serta memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan sehingga dapat mengembangkan cara pemberian motivasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi penelitian terutama pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

