

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai.

Menurut Admosudirdjo dalam Feriyanto dkk(2015 : 63-64), “Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain ; kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor kepuasan kerja.

Menurut Keith Davis dkk dalam Mangkunegara (2017 : 117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”

Perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Setiap organisasi memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai/karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pimpinan dalam organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dan bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Apabila organisasi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya akan baik.

Sebagai Aparatur Pemerintah, Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berada pada posisi yang sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan secara optimal. Oleh karena itu, sikap disiplin ASN selaku abdi negara perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar, efektif dan efisien.

Hal ini dimaksudkan agar pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan dalam hal ini disiplin kerja pegawai yang berlaku dan melalui kepatuhan/ketaatan tersebut pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik.

Berdasarkan Peraturan Bupati Karo Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Daerah Kabupaten Karo, Dinas Perhubungan merupakan unsur Pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Perhubungan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Adapun data jumlah staf Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1. Data Jumlah Staf Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

No	Bidang	Jumlah Pegawai (F)	Persentase (%)
1	Sekretariat	7	22
2	Bidang Lalu Lintas	3	9
3	Angkutan dan Sarana	7	22
4	Prasarana	9	28
5	Pengembangan dan Keselamatan	6	19
Total		32	100

Sumber Data : Bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah staf pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo pada bidang sekretariat sebanyak 7 orang (22%), pegawai pada Bidang Lalu Lintas sebanyak 3 orang (9%), pegawai pada Bidang Angkutan dan Sarana sebanyak 7 orang (22%), pegawai pada Bidang Prasarana sebanyak 9 orang (28%) dan pegawai

pada Bidang Pengembangan dan Keselamatan sebanyak 6 orang (19%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa mayoritas staf pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo bekerja pada Bidang Angkutan dan Sarana, yaitu sebanyak 9 orang (28%).

Adapun data rekapitulasi *scan fingerperint* Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo selama periode Juli s/d Desember 2019 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2. Data *scan fingerperint* Staf Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Cuti	Dinas luar Kantor
1	Juli	32	23	28 (3,80 %)	29 (3,94 %)	113 (15,35 %)
2	Agustus	32	22	25 (3,55 %)	22 (3,12 %)	96 (13,63 %)
3	September	32	21	28 (3,86 %)	6 (0,89 %)	172 (25,59 %)
4	Oktober	32	23	27 (3,66%)	3 (0,40 %)	109 (14,80 %)
5	November	32	21	28 (4,16 %)	25 (3,72 %)	161 (23,95 %)
6	Desember	32	21	29 (4,31 %)	39 (5,80 %)	198 (29,46 %)

Sumber Data : Bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Karo tahun 2019

Dari data tabel 1.2 diatas dapat dilihat persentase alpa, cuti dan Dinas Luar Kantor staf Dinas Perhubungan Kabupaten Karo selama periode Bulan Juli s/d Desember 2019. Pada bulan Juli jumlah pegawai yang alpa sebanyak 28 kali (3,80 %), Cuti 29 kali (3,94 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 113 kali (15,35 %) selama 23 hari kerja. Bulan Agustus jumlah pegawai yang alpa sebanyak 25 kali (3,55 %), Cuti 22 kali (3,12 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 96 kali (13,63 %) selama 22 hari kerja. Bulan September jumlah pegawai yang alpa sebanyak 28 kali (3,88 %), Cuti 6 kali (0,89 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 172 kali (25,59 %) selama 21 hari kerja.

Bulan Oktober jumlah pegawai yang alpa sebanyak 27 kali (3,66 %), Cuti 3 kali (0,40 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 109 kali (14,80 %) selama 23 hari kerja. Bulan November jumlah pegawai yang alpa sebanyak 28 kali (4,16 %), Cuti 25 kali (3,72 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 161 kali (23,95 %) selama 21 hari kerja. Bulan Desember jumlah pegawai yang alpa sebanyak 29 kali (4,31%), Cuti 39 kali (5,80 %), dan Dinas Luar Kantor sebanyak 198 kali (29,46 %) selama 21 hari kerja. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan secara umum persentase ketidakhadiran (alpa) pegawai mengalami peningkatan mulai dari bulan juni s/d desember.

Berdasarkan Peraturan Bupati Karo Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Kriteria dan Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Prestasi Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo, Jam kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo adalah sebagai berikut :

1. Hari Senin-Kamis, pukul 08.00 Wib –16.30 Wib, jam istirahat pukul 12.30 Wib – 13.30 Wib.
2. Hari Jumat, pukul 08.00 Wib –17.00 Wib, jam istirahat jam 11.30 Wib – 13.00 Wib.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka setiap pegawai diwajibkan melaksanakan *scan fingerprint* sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu semua pegawai wajib mengikuti apel pagi dan apel sore setiap hari kerja.

Berikut ini adalah data pelanggaran jam kerja staf pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo yaitu terlambat masuk dan pulang lebih cepat dari ketentuan yang berlaku.

Tabel 1.3 Data Pelanggaran Jam Kerja Staf Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Pulang Lebih Cepat
1	Juli	32	23	12,97 Jam	9,94 Jam
2	Agustus	32	22	12,32 Jam	9,36 Jam
3	September	32	21	13,25 Jam	8,30 Jam
4	Oktober	32	23	12,04 Jam	8,44 Jam
5	November	32	21	12,61 Jam	9,31 Jam
6	Desember	32	21	13,04 Jam	8,96 Jam

Sumber Data : Bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Karo tahun 2019

Dari data tabel 1.3 diatas dapat dilihat jumlah jam kerja yang dilanggar oleh staf selama periode bulan Juli s/d Desember 2019. Pada bulan Juli jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 12,97 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 9,94 jam selama 23 hari kerja. Bulan Agustus jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 12,32 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 9,36 jam selama 22 hari kerja. Bulan September jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 13,25 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 8,30 jam selama 21 hari kerja.

Bulan Oktober jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 12,04 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 8,44 jam selama 23 hari kerja. Bulan November jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 12,61 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 9,31 jam selama 21 hari kerja. Bulan Desember jumlah terlambat masuk kerja sebanyak 13,04 jam dan pulang lebih cepat sebanyak 8,96 jam selama 21 hari kerja.

Berdasarkan uraian data pada tabel-tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengawasan oleh atasan terhadap pegawai belum maksimal.

Hal tersebut dapat dilihat dari pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap aturan waktu kerja yang berlaku.

Begitu juga ketika peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap obyek yang akan diteliti, beberapa dari pegawai mengungkapkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Ketidakpuasan kerja tersebut dapat dilihat dari persentase alpa pada tabel 1.2 yang telah disajikan sebelumnya diatas.

Ada beberapa bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, yaitu pegawai tidak taat aturan jam kerja, dalam hal ini pegawai datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, mangkir saat jam kerja, tidak mengikuti apel sore, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Begitu juga pelanggaran terhadap aturan organisasi, yaitu pegawai tidak memakai seragam dinas serta tidak melengkapi atribut sesuai ketentuan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan, yakni :

1. Pengawasan pimpinan/atasan terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo belum maksimal hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang tidak taat pada aturan waktu yang berlaku.
2. Kurangnya kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang mangkir pada saat jam kerja.
3. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo masih rendah hal ini dapat dilihat tingkat absensi yang cukup tinggi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengawasan dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo ?
2. Apakah Pengawasan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Bagi instansi

Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam menyikapi masalah Sumber Daya Manusia yang menyangkut Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

c. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.