

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Hurriyati (2013:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Didalam organisasi sumber daya manusia menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kedisiplinan pegawai tersebut termasuk pula pada instansi pemerintahan. Suatu organisasi pemerintahan dikatakan berhasil apabila kedisiplinan pegawai sesuai dengan yang diharapkan instansi pemerintahan tersebut untuk mencapai tujuan

intansi pemerintahan. Salah satu hal penting yang dimiliki oleh setiap pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam organisasi perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan.

Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut Siswanto dalam Wahyuningrum (2011:16). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bahwa karena melanggar peraturan atau prosedur menurut Simamora (2011).

Untuk itu penilai ini merupakan Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang pekerja tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Menurut Pinder (2013) motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri

maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam lembaga atau organisasi maka kegiatan kerja dalam lembaga atau organisasi tersebut meningkat. Dengan adanya bentuk perhatian dari pihak lembaga atau organisasi kepada pegawai secara penuh maka akan membuat pegawai semakin percaya dan yakin bekerja di lembaga atau organisasi tersebut, dimana hal ini membuat komitmen pegawai terhadap lembaga atau organisasi akan semakin tinggi. Apabila pegawai mempunyai komitmen yang baik dalam lembaga atau organisasi maka mendorong pada pencapaian tujuan lembaga atau organisasi, karena didukung oleh pegawai yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam ketertiban setiap pekerjaan. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan penyelidik. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sejauh mana tahap komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki pegawai pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu

berpihak untuk kepentingan organisasi serta sungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi Menurut Imani dan Witjaksono (2013). Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Menurut Indra Kahris(2010). Ini karena komitmen organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Secara teori, komitmen

dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinue dan normatif. Proses motivasi kerja dimulai dengan belum terpenuhinya kebutuhan. Sebagai contoh, saat seorang pekerja merasa dirinya digaji terlalu rendah, dia merasakan kebutuhan akan gaji yang lebih besar. Sebagai reaksinya, seorang pekerja mempertimbangkan alternatif-alternatif pemenuhan kebutuhan ini, seperti bekerja lebih keras agar gajinya dinaikkan atau mencari pekerjaan baru. Agar perilaku seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi Menurut Griffin (2014).

Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah kabupaten kupang yang kemudian akan memberikan kenyamanan pada masyarakat kabupaten kupang. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat struktural maupun fungsional dilingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang.

Fenomena Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang banyak yang terindikasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan sering tidak tepat waktu, serta memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Selain itu fenomena yang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya adalah permasalahan

tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan tidak termotivasi untuk bekerja. Ironisnya, anggapan tersebut justru melekat pada sebagian pegawai negeri yang notabene merupakan contoh bagi pegawai lain karena merupakan orang-orang pilihan yang di seleksi secara ketat oleh negara untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan instansinya. Disiplin kerja yang dihadapi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang akan berdampak pada kegiatan instansi setiap hari dilihat dari tingkat absensi.

Table 1.1

Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang 2022

Bulan	Total pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Harin Kerja Seluruh pegawai	Absen			Jumlah tingkat absensi	Jumlah Tingakat Absensi riil	Tingkat absensi(%)
				S	I	A			
Januari	44	21	924	12	13	10	35	889	3,93%
Februari	43	18	774	5	3	20	28	746	3,75%
Maret	43	22	946	11	5	12	28	918	3,05%
April	44	19	836	2	5	18	25	811	3,08%
Mei	43	15	645	4	3	11	18	627	2,87%
Juni	42	21	882	1	1	27	29	853	3,39%
Juli	41	21	861	4	2	17	23	838	2,74%
Agustus	39	22	858	12	5	11	28	830	3,37%
September	39	22	858	2	3	7	12	846	1,41%
Oktober	39	21	819	4	5	13	22	797	2,76%
November	41	22	902	5	7	20	32	870	3,67%
Desember	20	22	440	3	7	14	24	416	5,76%

Sub: Umum dan Kepegawaian Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang

Berdasarkan tabel data tersebut dapat diketahui bahwa yang terjadi, dimana para pegawai banyak melakukan kemangkiran dalam bekerja. absensi adalah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak dalam bekerja Menurut Erna dalam Fadila(2019). Hal tersebut ditunjukkan dengan absensi pegawai yang pada setiap bulannya selalu ada pegawai yang tidak masuk. Kondisi tersebut terjadi akibat dari kurang kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PT. POS INDONESIA JEPARA yang dilakukan oleh Riza Nur Ariyanti(2017). Berdasarkan penelitian ini, dari hasil uji t ($80,858 > 3,14$) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. POS INDONESIA JEPARA, dan untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT.POS INDONESIA JEPARA.

Penelitian lainnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN di Dinas Parawisata Kota Palopo yang dilakukan oleh Muh Yusuf Qamaruddin(2021). Berdasarkan penelitian ini, dari hasil uji t ($2,400 > 2,19$) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Parawisata Kota Palopo, dan untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai ASN berdasarkan uji t($2,239 > 2,19$) dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Parawisata Kota Palopo.

Berdasarkan pemamparan tersebut, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang**”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang**

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kupang

1.4.2 Manfaat Dan Kegunaan Penelitian

1.4.2.1.Kemanfaatan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya referensi serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2.2.Kemanfaatan Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor dinas perhubungan kabupaten kupang untuk menambah referensi tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.