

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara sengaja guna mencapai tujuan tertentu, sebuah organisasi memiliki tujuan yang jelas dan terdefinisi. Tujuan ini biasanya dituangkan ke dalam sasaran-sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi. Dalam sebuah organisasi tentulah terdiri dari orang-orang, maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan demi mencapai sasaran organisasi (Robbins & Judge, 2018:339).

Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengelola, menganalisis dan menggerakkan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai karyawan merupakan faktor penting dalam setiap instansi karena karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan pemerintah.

Disiplin kerja karyawan berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan. Sikap disiplin akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Seorang karyawan yang disiplin akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer 2019:193). Nilai-nilai tersebut diupayakan tertanam kuat pada diri setiap karyawan sehingga menjadi sebuah karakter yang akan menjiwai mereka dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara penulis dengan bagian kepegawaian Kementerian Agama Kota Jakarta Timur, bahwa ada permasalahan kedisiplinan pegawai di Kementerian Agama Kota Jakarta Timur yaitu adanya sebagian pegawai yang bersikap acuh terhadap aturan yang ditetapkan seperti tidak menggunakan masker pada saat bekerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Walaupun pimpinan sudah memberikan arahan guna meningkatkan kedisiplinan namun masih banyak karyawan yang mengabaikannya, hal tersebut dapat terlihat juga dari ketidak disiplin karyawan dalam berseragam, terlambat masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, seringnya menunda pekerjaan sehingga pekerjaan selesai melewati waktu yang ditentukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemeterian Agama Kota Jakarta Timur dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja pada tahun 2020,2021 dan 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kementerian Agama Kota
Jakarta Timur Tahun 2020,2021, dan 2022.

Status Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Terlambat	23 pegawai	27 pegawai	34 pegawai
Izin	18 pegawai	24 pegawai	31 pegawai
Tanpa Keterangan	14 pegawai	19 pegawai	25 pegawai

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 terdapat 23 pegawai yang terlambat masuk kerja, 18 pegawai yang izin, dan 14 pegawai tanpa keterangan. Untuk tahun 2021 terdapat terdapat 27 pegawai yang terlambat masuk kerja, 24 pegawai yang izin, dan 19 pegawai yang tanpa keterangan. Selanjutnya tahun 2022 terdapat 34 pegawai yang terlambat masuk kerja, 31 pegawai yang izin, 25 pegawai yang tanpa keterangan.

Menunjukkan bahwa terjadi peningkatan terlambat pada tahun 2020 sebesar 28,7%, tahun 2021 sebesar 33,7% dan tahun 2022 sebesar 42,5%. Selanjutnya terjadi peningkatan izin pada tahun 2020 sebesar 22,5%, tahun 2021 sebesar 30% dan tahun 2022 sebesar 38,7%. Dan selanjutnya untuk tanpa keterangan mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 17,5%, tahun 2021 sebesar 23,7% dan tahun 2022 sebesar 31,2%.

Karena peran sumber daya manusia yang begitu penting dalam sebuah organisasi atau instansi, maka perlu diperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019:50). Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja karyawan akan meningkat, apabila lingkungan kerja buruk karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat. Karena rasa kenyamanan karyawan akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri karyawan tersebut. Untuk itu kondisi kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi (Burhanuddin, 2019:194).

Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi pimpinan akan menentukan baik buruknya suatu

pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tugasnya kepada para karyawan.

Kenyataan yang terjadi ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama di dalam lingkungan kantor maupun di luar kantor dan membuka sosial media pada jam kerja kantor. Karyawan terkadang tidak tahu pekerjaan apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak, bahkan masalah-masalah yang terjadi disekitar tempat tinggal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena kurangnya motivasi kerja karyawan. Selain lingkungan kerja dan motivasi, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

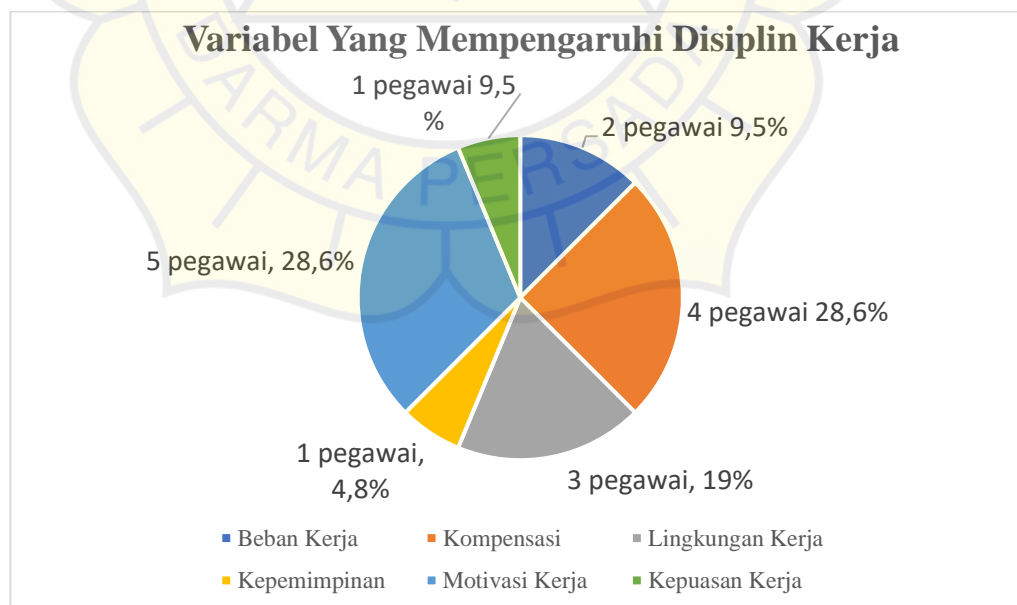
Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2018:175). Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan dalam rangka mendorong peningkatan kedisiplinan karyawannya. Dengan adanya sistem ini diharapkan para karyawan lebih rajin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan diharapkan juga kesadaran karyawan untuk bekerja secara optimal sangat tinggi. Pemberian kompensasi berupa tambahan penghasilan berdasarkan pekerjaan yang diamanahkan membuat karyawan

menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap kedisiplinan dan berdampak pada pekerjaannya. Rekap absensi karyawan digunakan sebagai kriteria pemberian tambahan penghasilan karyawan tersebut. Namun hal tersebut ternyata tidak diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Jakarta Timur. Karyawan yang sudah bekerja melebihi jam kerjanya serta mencapai target kerjanya, tetapi tidak ada kompensasi yang diberikan oleh Kementerian Agama Kota Jakarta Timur. Hal tersebut membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja, dan tidak disiplin waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan jadi banyak bermalasan dengan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja Kementerian Agama Kota Jakarta Timur dimana penulis penulis mengutip 6 jurnal dari penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja yaitu diantaranya menurut Fachira, Saptomo dan Sabarofek (2020) menunjukan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BRI (PERSERO) TBK. Aryani, Subiyanto dan Septyarini (2021) menunjukan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Puskesmas Dompus Timur. Oktaria dan Nugraheni (2019) menunjukan lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Susilowati dan Hanantijo (2019) menunjukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekertariat DPRD Kabupaten Sragen.

Sri Sulistyarningsih (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Puspaningrum, Adji dan Kristiyani (2019) menunjukkan bahwa absensi fingerprint, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wings Surabaya.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja di Kementerian Agama Kota Jakarta Timur dengan variabel berupa kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja. Kuesioner prasurvey diisi oleh 16 responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

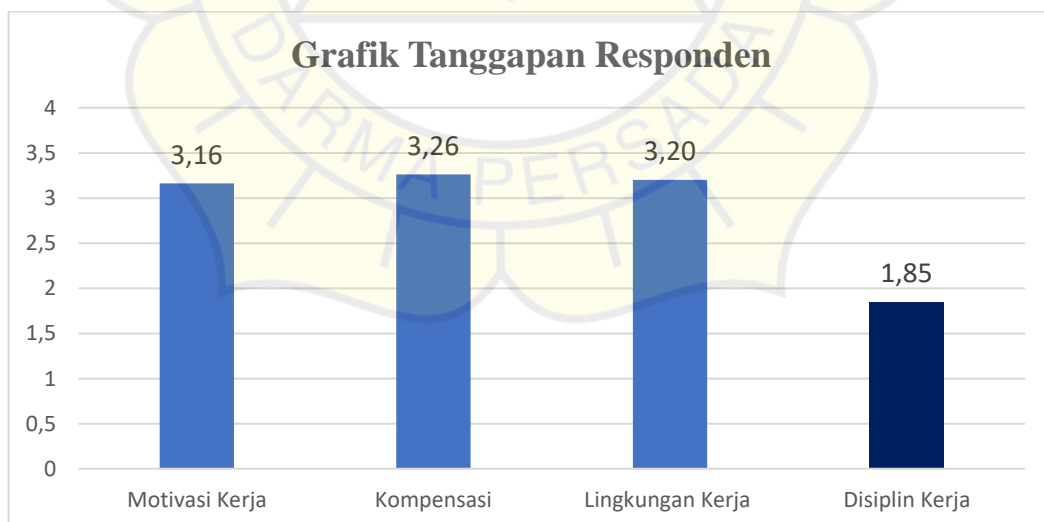


Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024.

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 16 pegawai Kementerian Agama Kota Bekasi mengenai variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah yang mempengaruhi variabel Disiplin Kerja.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 16 pegawai Kementerian Agama Kota Bekasi sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari pegawai Kementerian Agama Kota Jakarta Timur mengenai pengukuran disiplin kerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap 16 pegawai sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024.

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Bekasi.

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan dapat dilihat bahwa interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata 3,16 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja sudah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai kompensasi rata-rata 3,26 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi kompensasi sudah sangat baik, lalu ada interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,20 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja sudah sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 1,85 yang artinya disiplin kerja pegawai masih rendah. Angka disamping grafik tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai dari interpretasi supaya peneliti dan pembaca mengetahui rentang nilai dari grafik tanggapan responden tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Agama Kota Jakarta Timur, dengan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur"**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di Kementerian Agama Kota Jakarta Timur adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur sangat baik, namun dalam disiplin kerja sangat rendah.
2. Kompensasi pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur sangat baik, namun dalam disiplin kerja sangat rendah.
3. Lingkungan kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur sangat baik, namun dalam disiplin kerja sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Rumusan Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh penulis, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur ?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian, penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai motivasi yang dimiliki pegawai, kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk pegawai demi kedisiplinan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.