

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan didefinisikan sebagai suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintahan menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (Siagian, 2005: 3). Memasuki era globalisasi seperti saat ini makin terasa tuntutan profesionalisme di segala bidang. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah yang sekaligus berfungsi sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan serta sebagai pelayan masyarakat tak lepas dari tuntutan untuk meningkatkan kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin dalam pelaksanaan kerja disebut disiplin kerja. Penerapan atau pelaksanaan disiplin di dalam kegiatan organisasi, khususnya organisasi sektor publik secara menyeluruh berlangsung selama jam kerja maupun jam dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Jam kerja tidak digunakan dengan baik, urusan pribadi diselesaikan pada jam kerja dan pekerjaan kedinasan diselesaikan di rumah. Untuk itu disiplin kerja dan waktu perlu dibina dan ditingkatkan, dengan mengurangi atau meniadakan kebiasaan yang tidak tepat dalam bekerja.

Disiplin pegawai khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor maupun oleh Kepala Bagian masing-masing.

Dengan pengawasan yang baik dan koordinasi yang baik pegawai akan menyadari pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk menilai kegiatan yang dilakukan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta tentunya mempunyai teknik dan cara yang berbeda, dan pegawai juga memiliki persepsi terhadap teknik pengawasan kepala kantor yang berbeda pula, hal ini mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai juga berbeda. Selain kepala memiliki tugas untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan seluruh komponen untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, tanpa adanya pegawai, maka pimpinan organisasi tidak mempunyai arti apapun. Demikian pula jika tidak ada koordinasi pimpinan, maka setiap pegawai akan cenderung bekerja sendiri-sendiri. Kemampuan seorang kepala untuk melakukan koordinasi sangat bervariasi, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Namun demikian reward harus diberikan secara adil dan bijak. Jika tidak, reward malah menimbulkan rasa cemburu dan persaingan yang tidak sehat serta memicu

rasa sombong bagi pegawai yang memperolehnya. Tidak pula membuat seseorang terlena dalam pujian dan hadiah yang diberikan sehingga membuatnya lupa diri. Oleh karena itu, prinsip keadilan sangat dibutuhkan dalam pemberian reward.

Pengawasan sebagai faktor pendorong peningkatan disiplin kerja pegawai khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, menunjukkan adanya kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut terlihat adanya berbagai kenyataan, yaitu masih adanya berbagai macam perilaku penyimpangan dan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku yang lain yang mengarah pada pelanggaran tata tertib, misalnya pulang sebelum jam kantor.

Lingkungan kerja yang baik kemungkinan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih tenang, demikian halnya dengan lingkungan kerja yang bersih, tata letak yang baik, kemungkinan pegawai lebih senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2004: 109).

Terkait dengan penghargaan (*reward*), sebagian besar pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan akan penghargaan terhadap hasil kerja ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Pada tahap berikutnya seorang pegawai

melakukan pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu yang dievaluasi oleh organisasi; dan organisasi memberikan penghargaan terhadap kinerjanya. Selanjutnya pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang mereka berikan pada organisasi, dan imbalan yang mereka terima yang dikaitkan dengan kinerja serta kewajiban hubungan tersebut. Akhirnya pegawai menentukan tujuan dan pengharapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya dalam organisasi.

Disiplin kerja pegawai kemungkinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak baik, atau pengharapan akan *reward*. Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian tentang kontribusi pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.
2. Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Satuan Pamong Praja Kota Surakarta dapat digunakan sebagai acuan kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta sebagai pertimbangan dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan
2. Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai melalui penataan lingkungan kerja
3. Hubungan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pemberian *reward*