PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERGADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR BENGAWAN SOLO DI SURAKARTA

Tesis

Diajukan kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister dalam Ilmu Manajemen

Oleh :

S u n a r t o

N I M : P. 100030072
Program : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan yang dihadapi aparatur negara dalam pelaksanaan pemerintahan masih cukup memprihatinkan, karena dalam praktek aparatur negara masih sering mengabaikan nilai-nilai moral dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas. Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan disiplin kerja itu merupakan tugas yang harus dilaksanakan dalam waktu panjang, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap dan perilaku, serta mencerminkan peradaban bangsa. Sebagai wujud disiplin kerja aparatur negara dapat diketahui melalui pelaksanaan kerja sehari-hari yang terkandung di dalamnya, sistem kerja, sikap dan perilaku sumber daya manusia aparatur tersebut. Oleh sebab itu seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia aparatur pemerintah harus didayagunakan melalui berbagai upaya pelatihan, pembinaan dan pengembangan. Di mana pembinaan dan pengembangan tersebut harus terencana, rasional, obyektif dan jelas sehingga kinerja organisasi aparatur negara terus meningkat.

Sasaran utama pengembangan budaya kerja adalah untuk mewujudkan aparatur negara yang etis, bermoral, profesional, berdisiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Bila sasaran tersebut dapat diwujudkan, secara otomatis akan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan masyarakat, dan daya

saing di dalam negeri maupun dunia internasional secara berkelanjutan. Agar usaha pengembangan budaya kerja aparatur negara dapat berhasil dan terhindar dari hal-hal yang bersifat indoktrinasi, maka metode nilai-nilai budaya kerja perlu dielaborasi melalui proses internalisasi, dan institusionalisasi dalam sistem kerja dan prosedur aparatur negara (Tamin, 2002: 1).

Aparatur negara yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, dan disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin akan mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Aparatur yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid *et al*., 2003: 40). Oleh karena itu penyempurnaan kepegawaian harus selalu mendapat perhatian untuk menuju aparatur yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk meningkatkan sikap perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan dengan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja aparatur negara dapat menjadi kenyataan.

Dalam hal kepuasan kerja Gilmer (1966), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan

fasilitas (As'ad, 2003: 114). Sementara itu menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Prestasi dan disiplin kerja setidak-tidaknya masih menjadi kata kunci keberhasilan tujuan suatu organisasi, dan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 2 dan 3 disebutkan 26 kewajiban yang harus ditaati oleh Setiap Pegawai Negeri Sipil, dan 18 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah tentang jam kerja. Ketentuan ini masih banyak diabaikan oleh sebagian aparatur negara, karena masih sering dijumpai dalam jam kerja berada di tempat-tempat umum, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja tanpa ijin.

Dari uraian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dari pegawai yang bersangkutan. Dengan bermula dari permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui yang berpengaruh faktor-faktor kepuasan kerja apa saja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo di Surakarta.

Untuk maksud tersebut, maka perlu diadakan penelitian dengan judul: "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR BENGAWAN SOLO DI SURAKARTA".

B. Perumusan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka yang menjadi perumusan masalah dalam tesis ini adalah:

"Bagaimana pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja: gaji, penempatan pegawai, sikap pimpinan, dan fasilitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo di Surakarta".

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja: gaji, penempatan pegawai, sikap pimpinan, dan fasilitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi instansi dapat sebagai saran dan rujukan dalam upaya meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai.

E. Sistimatika Penulisan

Sistimatika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistimatika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menjelaskan landasan teori dan *review* penelitian terdahulu yang relevan yang mendukung penelitian, dan hopetesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang, identifikasi populasi, sampel, pengambilan sampel, variabel, difinisi operasional, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode analisa data.

BAB IV ANALISA DATA

Membahas pengolahan data, pengujian hipotesa, dan implementasi hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Membahas kesimpulan dari hasil analisa, dan saran bagi instansi.