

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia sangat berguna bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena dalam fungsinya sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi tanpa pengelolaan yang baik tentunya akan berakibat pada disiplin sebuah organisasi dan setiap organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka yang tentunya dapat meningkatkan kualitas kedisiplinan organisasi, untuk itu organisasi harus mampu dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tercipta sumber daya manusia yang unggul selain mengelola sumber daya manusia dengan baik organisasi juga harus mampu dalam memperhatikan aspek-aspek penting untuk meningkatkan disiplin pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Dimana disiplin dari seorang pegawai dapat dilihat dari berbagai hal salah satunya faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dari seorang pegawai adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan dalam melakukan pekerjaan demi menegakkan aturan-aturan yang sudah diberlakukan dalam organisasi dengan didukung kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2010:87), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan

dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi pegawai sehingga kontribusi pegawai dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional kantor dapat meningkat. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Rivai (2005) mengatakan indikator disiplin kerja meliputi 5 komponen yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng dimana kedisiplinan pegawai belum maksimal karena masih ada pegawai yang datang belum tepat waktu. Hal ini dilihat dari ketepatan waktu dalam kehadiran, pada Dinas Pemadam Kebakaran Buleleng menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 07.30 wita, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat. Pegawai yang dikategorikan terlambat adalah pegawai yang datang terlambat lebih dari 5 menit. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Buleleng ini belum maksimal karena masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu selain datang tidak tepat waktu tingkat ketidakhadiran pegawai rata-rata setiap bulannya juga tinggi berikut data rekapitulasi yang ada pada dinas pemadam kebakaran kabupaten buleleng :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan September - Desember Tahun 2023

No.	Bulan	Keterangan		
		Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan
1	September	14	8	8
2	Oktober	17	12	13
3	November	10	10	9
4	Desember	19	16	11

Dari rekapitulasi absensi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi yang masih tinggi dan naik turun sehingga belum mencapai rata-rata dan informasi yang saya dapatkan bahwa ada saja pegawai yang tidak hadir karena berbagai alasan. Hal ini menjadi tolak ukur rendahnya kedisiplinan kerja bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat ditinjau dari absensi kehadiran pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. Banyak ahli mendefinisikan pengertian mengenai motivasi. Menurut Gray et al (dalam Winardi, 2001) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sementara itu menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) indikator motivasi kerja meliputi: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level of effort*), (3) tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku atau *direction of behavior* mengindikasikan bahwa perilaku seorang pegawai harusnya mencerminkan seseorang yang baik moralnya, berdasarkan hasil

observasi melalui pengamatan langsung, ditemukan masih ada pegawai yang keluar dari kantor meninggalkan pekerjaannya tanpa izin untuk bertemu seseorang. Pada Dinas Pemadam Kebakaran Buleleng pegawai cukup baik dalam berteman antar rekan kerja walaupun dalam divisi ada sekat dalam bekerja. Beberapa pegawai terlihat masih ada yang melanggar peraturan dalam kantor misalnya pakaian yang tidak sesuai dan tidak memenuhi standar keselamatan kerja. Dalam bekerja beberapa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Buleleng terlihat masih ada yang terlihat bermain ponsel saat bekerja, datang terlambat atau tidak tepat waktu itu tentunya merupakan suatu indikasi bahwa pegawai kurang segan dalam bekerja. Kurangnya motivasi kerja ini dapat dibuktikan juga melalui data tidak terpenuhinya jumlah respon time pada saat kejadian kebakaran:

Tabel 1.2
Data Terkait Yang Tidak Memenuhi Respon Time Yang Terjadi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Tahun	Jumlah <i>Respon Time</i> yang tidak terpenuhi
2017	15
2018	16
2019	6
2020	18
2021	17
2022	7
2023	39

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah *respon time* yang tidak terpenuhi setiap tahunnya mengalami naik turun hal ini tentunya menunjukkan disiplin kerja yang ada masih rendah yang diakibatkan karena rendahnya motivasi kerja selain itu tingkat total kerugian kebakaran yang dialami kabupaten buleleng dari tahun 2017-2023 mengalami tingkat kerugiaan yang rata-rata cukup tinggi dimana pada tahun 2017 total kerugian sebesar Rp. 215.500.000, 2018 sebesar Rp. 3.183.400,000, 2019

sebesar Rp. 8.644.629.828, 2020 sebesar Rp. 1.004.700.000, 2021 sebesar Rp. 2.655.150.000, 2022 Rp. 11.455.640.000, dan di tahun 2023 sebesar 3.843.305.000 berdasarkan total kerugian yang rata rata cukup tinggi ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah hal ini diakibatkan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan masih rendah dan kurangnya sarana prasarana dalam melaksanakan pekerjaan selain motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin kerja lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja, berdasarkan observasi awal yang saya lakukan Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi. Masalah lain yang mengganggu fokus kerja pegawai adalah seringnya pedagang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 1 sampai 2 kali dalam sehari. Kondisi ini menyebabkan kondusifitas (suasana) kerja menjadi terganggu dan berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan terhadap pegawai didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya adalah air conditioner (AC) yang kurang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di ruangan kurang kondusif. Fasilitas lain yang kurang memadai baik itu fasilitas kerja maupun peralatan dan perlengkapan yang ada pada dinas pemadam kebakaran kabupaten buleleng.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat diketahui dua faktor yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Siti (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan

kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
- 2) Pegawai kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Kurangnya dukungan dari atasan terhadap pegawai
- 4) Lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.
- 5) Fasilitas kerja masih kurang lengkap sehingga merepotkan pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
2. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Agar terciptanya Sumber Daya Manusia yang lebih baik lagi.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.