

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Robbins (2002) Organisasi ialah suatu kerangka terstruktur yang didalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu. Organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerjasama dan manajemen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus mempunyai aturan dimana aturan tersebut harus ditaati oleh setiap anggota, tujuan aturan tersebut yaitu agar organisasi tersebut terkendali dan terorganisir. Organisasi termanajemen untuk mencapai tujuan maka diperlukan kerja sama tim.

Tujuan organisasi secara umum yaitu, mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi, mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama, mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi maka para anggotanya harus saling bekerjasama. Tanpa adanya kerjasama antar anggota organisasi maka tujuan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manfaat Organisasi adalah mencapai tujuan yang diinginkan bersama, membantun setiap anggota bekerja sama dalam menyikapi masalah yang ada didalam organisasi. Perkembangan organisasi yang baik akan membawa dampak yang bagus untuk semua anggotanya, termasuk dalam peningkatan pengetahuan.

Organisasi dapat melatih kedisiplinan, keberanian dan mengembangkan kemampuan. Baik kemampuan yang sederhana maupun kemampuan yang baru dan berbeda dari kebanyakan orang. Dengan berorganisasi diharapkan bisa mencapai tujuan bersama yang efisien dan efektif.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Oleh karena itu sumber daya manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di instansi/kelompok , tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak berjalan/tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang tepat dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting.dengan hadir dan bekerja bukanlah jaminan pegawai akan bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh, dikarekan bisa saja pegawai bermalas malasan dan tidak hadir tepat waktu, yang berakibat mempengaruhi kinerja di intansi tersebut.

Dalam menjalankan instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting dalam menjalankan tugas, visi dan misi instansi/organisasi tentunya berbeda-beda, tetapi intansi

/organisasi akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaan apabila salah satu dari aspek ada yang hilang atau tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek penting disini salah satunya adalah sumber daya manusia yang disini dapat kita lihat dalam suatu instansi/organisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu instansi. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau *skill* ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik

. Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi instansi. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan instansi menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan instansi tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas instansi dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan instansi memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan instansi dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan instansi saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Mengelola SDM pada dasarnya merupakan kegiatan dalam mengelola pegawainya (SDM) sejak proses pegawai di rekrut sampai dengan pegawai memasuki masa pension dari instansi, kegiatan ini tentunya akan terus berkesenimbangan, untuk itu tentunya harus ada perencanaan pengelolaan SDM sehingga menjadi aspek terpadu dan terpisahkan pola/rancangan setiap instansi tentunya berbeda-beda tergantung dari tujuan dan visi misi instansi selanjutnya rancangan diimplementasikan dan dapat di terima.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah Untuk Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, Sementara itu tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat, adapun tugas Pokok Dinas pertanian adalah membantu masyarakat dan warga sekitar untuk mengembang pertanian sesuai dengan kemampuan dengan cara berbagi teori dan praktek lapangan. Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh adalah dinas pamarintahan yang bergerak dibidang pertanian, Dinas Pertanian Debai Kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Fenomena di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh tentang indikator Teladan Pemimpin yaitu pemimpin yang seharusnya dapat memberikan ketentraman, keteladanan dan contoh baik yang ditiru, tetapi dalam kenyataannya terlihat bahwa para pemimpin lebih memperhatikan pada urusan-urusan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok dari pada mengatasi berbagai masalah demi ketentraman serta kemajuan para pegawai.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Insentif (Kompensasi), Keadilan (Sanksi Hukum), dan Pengawasan.

Kemampuan menurut Naryono (2001) Kemampuan Kerja adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menyerahkan segenap potensi yang ada baik psikis maupun psikologis kepada perusahaan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh tentang indikator Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki yaitu, pegawai dengan pengalaman kerja yang lama, pegawai senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja organisasi secara umum. Disisi loyalitas, pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah pegawai yang memiliki loyalitas atau kesetiaan tinggi terhadap organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada PNS.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh tentang indikator Upah dan Gaji yaitu, semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan

disiplin kerja para pegawai disana. Di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh, gaji yang diberikan kepada orang yang memiliki jabatan dengan pegawai yang tidak memiliki jabatan berbeda, cenderung orang yang memiliki jabatan yang tinggi akan mendapatkan gaji yang tinggi juga. Sering kali pegawai yang tidak memiliki jabatan merasa kalau gaji yang mereka terima kurang cukup. Dan itu pun nanti yang akan membuat para pegawai yang tidak memiliki jabatan akan bersemangat dalam bekerja agar mereka bisa mendapat jabatan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan juga mendapat gaji yang bisa dikatakan sangat cukup.

Menurut Handoko (2009) Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan Standar Pelaksanaan Dengan Tujuan-tujuan Perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, dan membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh tentang indikator penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan yaitu, kurangnya pemahaman dalam menganalisis hubungan pengendalian dan perencanaan pada kegiatan perencanaan dan realisasi dilapangan.

Penelitian terdahulu oleh Maryadi (2011) dengan Judul penelitiannya **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenggarang Kabupaten Semarang**, dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Kompensasi, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan, Kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan, Kompensasi, dan Pengawasan secara simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat penelitian

1.4. Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan salah satu cara atau menjadi proses belajar agar menjadi lebih baik kedepannya serta untuk memperjelas kepada penulis untuk memanfaatkan penelitian yang di dapat dari sumber para ahli.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan literature penunjang bagi akademis dalam penelitian penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah yang tertulis bagi semua pembaca di manapun berada
2. Untuk penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori. Bagi para penulis lainnya

