

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang profesional dalam bidangnya. Oleh karena itu, suatu instansi dapat mengalami pertumbuhan dan berkelanjutan tergantung pada disiplin kerja pegawainya. Pengelolaan organisasi yang baik pada suatu instansi pemerintahan tentunya sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia (SDM).

Menurut Hasibuan (2007:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya MSDM yang efektif akan menghasilkan SDM yang baik dan meningkatkan kualitas layanan instansi terkait. Salah satu fungsi aktivitas manajemen (pengelolaan) SDM adalah kedisiplinan para pegawai pemerintah yang dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN). Kedisiplinan ASN merupakan aspek penting dalam pelaksanaan pengelolaan SDM, sehingga disiplin pegawai yang baik akan membuat semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

ASN adalah sebagai profesi pegawai negeri sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja, yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pemerintahan yang di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam jabatan pemerintahan atau disertai tugas

negara lainya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014).

ASN diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik agar memiliki semangat kerja, etos kerja, disiplin kerja yang baik, dan konsisten untuk kepentingan masyarakat luas. Setiap individu dalam organisasi dan instansi harus memiliki disiplin kerja yang baik karena tanpa kedisiplinan yang baik organisasi sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Sehingga, organisasi berhasil atau tidak tergantung dari kedisiplinan pegawainya yang bekerja.

Disiplin merupakan tindakan pemimpin untuk membuat para anggotanya mematuhi aturan dalam organisasi seperti waktu atau jam kerja, dalam berpakaian, penggunaan peralatan maupun perlengkapan kantor dan lain sebagainya. Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan mampu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah disepakati.

Seiring perkembangan teknologi yang semakin maju, organisasi harus dapat mengikuti perkembangannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu pemanfaatan teknologi dalam organisasi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai, diwujudkan melalui penggunaan system absensi *fingerprint*. Absensi *fingerprint* merupakan mesin absensi yang modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material *control* pada setiap pegawai, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda. Menurut Setiawan dan Yulianti (2017) penggunaan absensi *fingerprint* ini sangat *simple* dan praktis

karena pegawai hanya perlu membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari pegawai ke layar monitor. Dengan adanya *system* absensi *fingerprint* ini dapat menghemat waktu, tenaga, menjamin keamanan, dan lebih akurat dalam menggambarkan kehadiran dan kepulangan pegawai, karena dapat terekam langsung di *database*, sehingga diharapkan disiplin pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian Nurmalasari, Hartini, Adiwihardja, dan Muniroh, (2018) menemukan bahwa absensi *fingerprint* berhubungan secara positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:123) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Hal ini berarti para pegawai membutuhkan dorongan atau gerakan untuk menyalurkan perilaku mencapai disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, demikian sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan disiplin kerja pegawai.

Selain dipengaruhi oleh faktor absensi *fingerprint* dan motivasi kerja, faktor kepemimpinan juga sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai (Puspaningrum, Adji, dan Kristiana 2019). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk

mencapai tujuan tertentu. Menurut Mahendra dan Brahmasari (2014) dengan kepemimpinan yang baik maka akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menciptakan sikap kerja yang memungkinkan adanya penegakan disiplin diri dalam kerja dan dalam mematuhi aturan-aturan organisasi.

Disiplin kerja yang didorong oleh absensi *fingerprint*, motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang efektif dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi pemerintahan secara lebih efektif dan efisien. Artinya absensi *fingerprint*, motivasi kerja yang tinggi serta kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih disiplin sehingga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi pemerintahan dapat tercapai.

Fenomena yang terjadi pada ASN di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun saat ini adalah masih terdapatnya pelanggaran disiplin kerja. Yang sering terjadi pelanggaran pada ASN seperti datang kantor terlambat, tidak berada diruangan saat jam kerja kantor, semangat kerja kurang dan pulang lebih awal dari jam kerja. Fenomena tersebut terjadi karena masih belum efektifnya sistem absensi *fingerprint* yang diterapkan, kurangnya motivasi kerja pegawai dan kurangnya pengawasan dari pimpinan. Masih belum efektifnya penggunaan sistem absensi *fingerprint* karena terjadi permasalahan dalam operasional seperti tidak terekamnya data absensi dan tidak terdeteksinya sidik jari pegawai pada mesin *fingerprint* ketika absen masuk maupun pulang kerja. Kurangnya motivasi kerja pegawai tersebut karena kurangnya bimbingan dan arahan dari pimpinan kepada pegawai yang dapat memotivasi pegawai bekerja

lebih disiplin. Kurangnya pengawasan dari pimpinan juga mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja.

Masih banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang terjadi saat ini tentunya akan menurunkan kedisiplinan kerja pegawai dan pelayanan terhadap masyarakat. Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja pegawai semakin baik, sehingga perlu adanya penerapan perbaikan *system* dari absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan yang baik agar disiplin kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan penerapan dari absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun agar lebih baik lagi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Bogor, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Di samping itu penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan, yang telah dilakukan pengujian secara empiris oleh Puspaningrum, dkk (2019) dan hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wings Surabaya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Empiris pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah absensi *fingerprnt* berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif absensi *fingerprnt* terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi para akademisi dan juga bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN.

2. Bagi Praktisi

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu, dapat memahami dan mengetahui bagaimana pengaruh absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN.

b. Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Manfaat bagi organisasi yaitu, dapat menjadi bahan masukan dalam pelaksanaan penerapan absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawainya.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta memberikan gambaran awal untuk diadakan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, pengembangan hipotesis, dan model penelitian/kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan dan saran ini berisi tentang simpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian.