

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menjamin pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pemerintah perlu melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah. Upaya merealisasikan konsep otonomi daerah ini perlu ditunjang pula oleh kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) birokrasi daerah yang profesional yaitu dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu menangkap peluang kerja maupun bisnis, menuju meningkatkan kesejahteraan para pegawai maupun masyarakat daerahnya. Hal tersebut demi terciptanya peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan (Siregar, 2004).

Pelayanan publik di Indonesia masih sangat rendah dari segi kualitas, pelayanan publik kita memang bukan yang terburuk di ASEAN. Indonesia sedikit lebih baik dari Myanmar, Filipina, Laos dan Kamboja. Namun kita kalah jauh dari Singapura, Vietnam, dan Malaysia. Ditingkat global, pelayanan publik di Indonesia berada di peringkat 126 dari 180 negara yang diobservasi. Itu jelas bukan prestasi yang layak dibanggakan (Republika, 2016).

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif

apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Tamim dalam Nugroho (2017) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka. Sekitar empat juta Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh Indonesia hanya 40% yang benar-benar profesional, produktif, dan berkualitas.

Pasalong (2007) mengemukakan bahwa pegawai diharapkan mempunyai persepsi disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada

dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Ketidaksiplinan dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Menurut keterangan salah satu staff Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten ketidaksiplinan kerap ditemukan dalam beberapa indikator diantaranya keterlambatan masuk kerja (2,1%), tingkat absensi (1,17%/ sebulan), penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3%). Sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan teguran tertulis, teguran lisan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan tidak mengindahkan peringatan yang diberi secara lisan maka atasan atau sebagian pegawai memberikan surat peringatan yang dialamatkan langsung kepadanya. Apabila karyawan tidak mengindahkan semua peringatan-peringatan yang diberikan kepadanya untuk sementara waktu pihak kantor melakukan pemberhentian sementara kepada karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas (Pasolong, 2007).

Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Rinaldi (2016), Yulianti (2016), Turang, dkk (2015), dan Katiandagho (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin, kinerja mungkin juga dipengaruhi oleh hubungan atasan dan bawahan. Seorang atasan tidak memperlakukan anak buahnya dengan cara yang sama persis satu sama lain. Dari berbagai studi yang dilakukan oleh para bawahan, para atasan memperlakukan anak buahnya dengan cara yang berbeda-beda hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja. Konsep hubungan imbal balik atasan-bawahan adalah sebuah teori yang mempelajari bentuk-bentuk hubungan yang bervariasi antara atasan dengan bawahan dan pertukaran perlakuan secara vertikal antara keduanya (Baron dan Grenberg, 2003).

Hubungan dengan kualitas tinggi ditandai dengan kedekatan antara atasan dan bawahan, kedekatan antara atasan dan bawahan sehingga hubungan ini bisa dikategorikan sebagai hubungan in-group, sementara hubungan dengan kualitas rendah menandakan adanya jarak tertentu sehingga bisa dikategorikan sebagai out-group (Baron dan Grenberg, 2003). Hubungan atasan pada bawahan akan berpengaruh pada kinerja dari bagaimana cara atasan tersebut memperlakukan bawahannya. Misalnya, seorang atasan yang menaruh harapan tinggi pada seorang bawahannya akan memberikan tugas-tugas yang menantang, memberikan pelatihan, feedback, dan sebagainya, pada bawahan tersebut. Sebaliknya, atasan yang hanya memiliki pengharapan minimal pada bawahannya akan cenderung memberikan tugas-tugas yang sifatnya tidak penting, rutin, dengan kesempatan

pelatihan dan feedback yang lebih sedikit. Penelitian sebelumnya dari Samodro (2018), dan Afada (2015) bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada hubungan atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai.

Suwanto dan Priansa (2011), mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor di luar diri karyawan. Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia (Siagian, 2010). Berbicara masalah motivasi kerja, sangat erat hubungannya dengan performansi pekerjaan, termasuk pada pelayanan publik. Sebelumnya juga dikemukakan bahwa hasil dari penelitian Shahzadi, dkk (2014) Rinaldi (2016), Yulianti (2016), Turang, dkk (2015), dan Katiandagho (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam tinjauan islam dilihat dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan ini Al-Qur'an yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S.An-Nisa:[4]59)

Dalam pandangan Islam hubungan atasan dan bawahan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah Saw. Kepemimpinan Rasulullah Saw. tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kehadiran beliau sebagai pemimpin agama dan umat. Prinsip dasar kepemimpinan Rasulullah Saw. adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya beliau mengutamakan uswatun hasanah memberikan contoh yang baik kepada para sahabat yang dipimpinnya. Sebagaimana Allah Swt. berfirman :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya :

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah (QS. Al Ahzab [33]:21).”

Islam memotivasi umatnya untuk bekerja serta menjadikannya media menjemput rezeki dan sarana meningkatkan taraf hidup, dibarengi tawakal kepada

Allah. Sebagai agama wasatiyyah (bukan moderat), Islam menuntut adanya tawakal dalam ikhtiar dan ikhtiar dalam tawakal. Karena keduanya adalah sisi mata uang yang tidak dapat terpisahkan dan menentukan kerja seorang muslim.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Hubungan Atasan Dan Bawahan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dibidang ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Harapan seorang atasan juga berpengaruh pada persepsi mereka atas bawahan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?

2. Apakah hubungan atasan dan bawahan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
4. Apakah disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
5. Bagaimana tinjauan Islam pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang tentang disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan dan motivasi terhadap kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang ?



5. Untuk mengetahui tinjauan Islam pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang tentang disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dengan judul penelitian.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian pengaruh disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ini sangat bermanfaat bagi penulis karena telah memberikan pengalaman berharga tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui tinjauan Islam pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tangerang tentang disiplin kerja, hubungan atasan dan bawahan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.