PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DESA SE-KECAMATAN MANTANG KABUPATEN BINTAN

SKRIPSI

Oleh

R I K O

NIM : 13612032

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. Adanya UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Pemerintah daerah juga harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM), dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan tersebut, diperlukan keselarasan antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait lainnya.

Sebuah organisasi memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan dapat memajukan dan mengembangkan organisasi dalam mengatasi masalah dengan tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Dalam kepentingan manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Keberhasilan suatu organisasi tidak

terlepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya.

Bertumpunya organisasi pada pegawai membuat organisasi perlu menumbuhkan keyakinan dalam diri pegawai untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri pegawai yang diharapkan dapat mendorong pegawai agar mau berkerjasama dengan organisasi. Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2012:26) adalah sebuah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi itu. Seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian, terhadap tugasnya, memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan atau organisasinya.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang yang terletak di Jl. M. Yadjid Mantang Baru, Desa Mantang Baru, Kecamatan Mantang, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. Jumlah pegawai pada Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang sebanyak 48 pegawai, yang terdiri dari 4 Desa yaitu Desa Mantang Baru, Desa Mantang Lama, Desa Mantang Besar dan Desa Dendun. Dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat, kantor

desa dijalankan oleh pegawai-pegawai baik yang bertugas di administrasi maupun di bidang operasional.

Setiap pegawai memiliki kepentingan dan motivasi yang berbeda-beda ketika mereka memutuskan untuk bergabung dalam sebuah organisasi/perusahaan. Organisasi yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat pegawainya aman dan percaya kepada organisasi tersebut, akan menghasilkan timbal balik dari pegawai yang positif berupa komitmen organisasi yang tinggi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Di sisi lain, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut Robert dan Kinicki bahwa komitmen orgnisasi adalah cerminan dimana seseorang dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahan/oranisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yakni pegawai kurang bertanggungjawab pada pekerjaan, serta kurang peduli pada pekerjaan. Mereka lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan dalam keadaan terburu-buru, sehingga hasil tidak maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2010:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat dan gairah pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat pegawai melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kondisi ruangan kerja yang tidak nyaman sehingga tidak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai contoh ruangan yang banyak disekat oleh pengahalang, kurangnya alat kerja seperti (printer, laptop atau komputer), serta kondisi ruangan yang tidak dingin menyebabkan pegawai seringkali tidak nyaman berada di dalam kantor. Hal ini tentunya dapat menjadi penghambat para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tingginya sikap disiplin kerja mampu mencapai komitmen organisasi yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

Permasalahan yang terjadi pada variabel disipin kerja ini adalah masih kurangnya kesadaran dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat absensi kehadiran pegawai yang masih banyak terlambat datang masuk kerja, yang seharusnya pukul 08.00 WIB sudah berada di kantor, namun pegawai datang pukul 09.00 WIB dengan berbagai alasan, serta lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kurangnya kesadaran

untuk tepat waktu menjadikan ini sebuah permasalahan dan menarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masakah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
4. Seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen

organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah dengan harapan agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

   Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapat dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan, sebagai bahan literatur dan referensi bagi akademis khususnya perguruan tinggi STIE Pembangunan.

3. Bagi Perusahaan/Organisasi

   Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi

tersebut dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan dibahas teori – teori yang memiliki relevansi yang dapat dipakai sebagai acuan. Dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan, dan peneliti terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan Jenis dan Sumber data, Metode Pengumpulan data, Populasi dan Sampel, dan Metode Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian baik uraian dari kuesioner maupun dari data penulis. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian hingga hasil akhir dari penelitian.

BAB V: PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran–saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan