

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar pembangunan suatu bangsa, termasuk juga Indonesia. Keberhasilan dan keberlanjutan pembangunan disegala bidang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik sebagai pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir, perencana, sebagai pelaksana disektor terdepan maupun sebagai pengawas pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai perencana dan pelaksana pembangunan menuntut setiap pelaku pembangunan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya agar tujuan pembangunan dapat tercapai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki pegawai yang bepengetahuan, berkedisiplinan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi pegawai meningkat (Sutrisno, 2010:291). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi.

Pegawai adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Peningkatan prestasi pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Menurut Hasibuan (2011:94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan, menurut Samsudin (2010:159) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung terhadap kualitas prestasi sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014:35). Sedangkan, menurut Sastrohadiwiryono (2005:291). disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Wilayah kerja Balai Pengelolaan DAS dan Hutan Lindung Bone Bolango meliputi seluruh wilayah Provinsi Gorontalo yang terdiri dari 5 Kabupaten dan 1 Kota, yaitu Kabupaten Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango, Kabupaten Pohuwato, Kabupaten Boalemo, Kabupaten Gorontalo Utara, dan Kota Gorontalo, serta Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. BPDASHL Bone Bolango ini beralamat di Jl. Yusuf Hasir No. 164 Limboto, Kab. Gorontalo.

Pentingnya keberadaan Balai Pengelolaan DAS dan HL Bone Bolango di daerah ini tidak bisa dipisahkan dengan keberadaan DAS Bone dan DAS Bolango yang merupakan sungai utama di Gorontalo yang menjadi bagian dari kehidupan masyarakat di sekitarnya.

Balai Pengelolaan DAS dan HL berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor: P.15/Menhut-11/2007 telah ditetapkan tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan DAS dimana BPDASHL Bone Bolango sebagai salah satu unit pelaksana teknis dibidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang berada dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial (RLPS), mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan, konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengelolaan kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung di Provinsi Gorontalo. Oleh sebab itu, untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok yang dimaksud.

BPDASHL Bone Bolango perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berprestasi dan handal agar mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Sebab keunggulan suatu organisasi ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti prestasi pegawai dilingkungan BPDASHL Bone Bolango sudah cukup baik. Namun, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dengan unsur penilaian

prestasi yang dilakukan pihak kantor sebagaimana unsur-unsur yang dinilai yaitu kepemimpinan, orientasi pelayanan terhadap atasan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama antar pegawai yang demikian masih ada sebagian pegawai yang memperlihatkan gejala prestasi kerja rendah. Sebagaimana dikemukakan oleh Samsudin (2010:34) dimana jika pegawai mengalami penurunan prestasi kerja akan mengakibatkan tugas pokok dan tujuan dalam pengembangan suatu perusahaan tidak efektif dan efisien.

Hasil pencapaian prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2:**  
**Penetapan Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2014-2016**

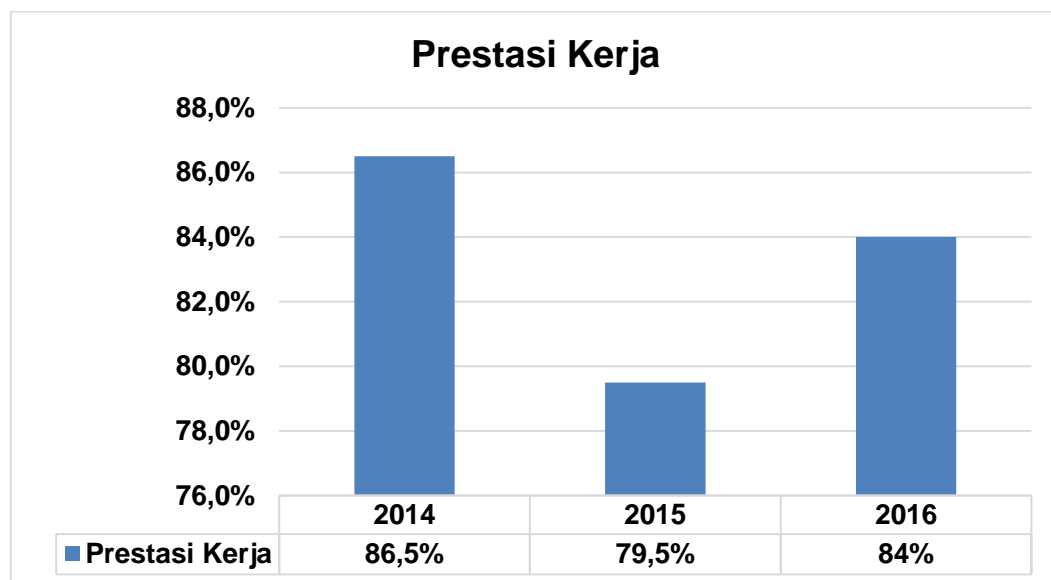
Unsur-Unsur Penilaian	Target	Tahun		
		2014	2015	2016
Kepemimpinan	100%	90%	82%	87%
Orientasi Pelayanan	100%	87%	80%	84%
Integritas	100%	88%	80%	85%
Komitmen	100%	87%	80%	84%
Disiplin	100%	80%	75%	79%
Kerja Sama	100%	87%	80%	85%
<b>Jumlah</b>	<b>600%</b>	<b>519%</b>	<b>477%</b>	<b>504%</b>
<b>Prestasi Kerja</b>	<b>100%</b>	<b>86,5%</b>	<b>79,5%</b>	<b>84%</b>

*Sumber: Balai Pengelolaan DAS dan HL Bone Bolango.*

Tabel 1.2 diatas menunjukkan masih ada sebagian pegawai yang memperlihatkan gejala prestasi kerja rendah dilihat dari hasil rata-rata setiap tahunnya dimana prestasi kerja yang sebelumnya pada tahun 2014

senilai 86,5%, pada tahun 2015 menurun sebesar 7% yaitu 79,5% yang diakibatkan oleh menurunnya beberapa indikator penilaian. Faktor disiplin pegawai adalah faktor terbesar yang mempengaruhinya, dimana pada tahun 2014 disiplin kerja cukup baik senilai 80% namun mengalami penurunan hingga 75%, yang artinya kurang baik bagi pegawai itu sendiri maupun instansi tersebut.

Untuk lebih jelasnya ditampilkan grafik rata-rata pencapaian prestasi kerja pegawai dibawah ini:



Sumber: Data diolah (Excel).

**Grafik 1.1:**

**Rata-Rata Pencapaian Prestasi Kerja Tahun 2014-2016**

Pada Grafik 1.1 diatas menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja pegawai yang sangat signifikan pada tahun 2015. Rendahnya prestasi diakibatkan oleh belum maksimalnya pemberian pelayanan yang tepat waktu kepada atasan. Misalnya, masih ada pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. Dan pegawai yang

menggunakan waktu istirahatnya melebihi waktu istirahat yang diberlakukan instansi, yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan juga pegawai yang kurang disiplin dalam absensi yakni ketidakhadiran pegawaiserta datang terlambat dan pulang kantor lebih awal dari aturan jam kerja yang diberlakukan serta.

Berikut adalah prosentase kehadiran pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai:

**Tabel 1.1:**  
**Rata-Rata Prosentase Kehadiran Pada BPDASHL Bone Bolango Pada Tahun 2014-2016**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran			
			Hadir		Tidak Hadir	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2014	50	44	<b>88</b>	6	<b>12</b>
2	2015	50	39	<b>78</b>	11	<b>22</b>
3	2016	50	40	<b>80</b>	10	<b>20</b>

*Sumber: Balai Pengelolaan DAS dan HL Bone Bolango.*

Tabel di atas menunjukkan persentase kehadiran pada BPDASHL Bone Bolango masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam absensi. Dilihat pada tahun 2015 rata-rata ketidakhadiran pegawai mencapai 22%. Besarnya tingkat absensi pada setiap tahunnya dapat mengganggu aktivitas instansi, sehingga upaya pencapaian tujuan mengalami hambatan. Jika hal ini dibiarkan, maka akan berdampak pada perkembangan instansi dan tingkat kepercayaan pemerintah serta masyarakat.

Menghindari hal tersebut penting bagi pemimpin instansi harus aktif dan selalu hadir ditempat kerja untuk langsung mengawasi anggotanya baik dari segi perilaku, moral, semangat kerja dan prestasi kerja serta memberikan petunjuk jika ada anggotanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemimpin juga harus berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner, karena pemimpin yang tegas akan diakui dan disegani anggotanya. Para pegawai juga harus bersikap lebih disiplin dalam tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, dan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta saling bekerja sama dan berkomitmen penuh untuk mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Air Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Bone Bolango".



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi pada pegawai BPDASHL Bone Bolango sebagai berikut:

1. Pegawai belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal.
2. Sebagian pegawai kurang disiplin dalam tingkat kehadiran dan tingkat ketepatan waktu.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas peneliti dapat merumuskan masalah yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPDASHL. Bone Bolango?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPDASHL Bone Bolango.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi

kerja. Dan dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh peneliti selama kuliah di jurusan Manajemen.

## **2. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan kepada pihak Balai Pengelolaan DAS dan HL Bone Bolango dalam hal pengambilan keputusan.