

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan di pedesaan sangat diperlukan guna memperkuat kerangka pembangunan nasional. Kontribusi pemerintah daerah dalam pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat tidak lepas dari kinerja aparatur pemerintah desa yang efektif. Keberhasilan pembangunan di desa sangat membutuhkan dukungan dan partisipasi dari pemerintah desa dan masyarakat. Selain itu, peran aparatur pemerintah desa sangat penting dalam menampung aspirasi-aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat untuk kemajuan desa. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagai aparatur pemerintah desa juga harus memiliki kemampuan yang optimal. Kemampuan tersebut dapat dicerminkan dari peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah desa dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat di desa.

Pada berbagai literatur manajemen SDM, untuk menciptakan kinerja yang optimal, efektif dan efisien maka diperlukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah desa guna tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Selain pengembangan sumber daya manusia disiplin kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa. Dalam hal ini diperlukannya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kinerja aparatur pemerintah desa guna mendorong

terciptanya tidakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kecamatan Saronggi merupakan salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Sumenep. Berdasarkan kondisi geografis kecamatan Saronggi memiliki area seluas 6.771,02 hektar yang berada pada ketinggian 500 meter dari permukaan laut. Kecamatan Saronggi terdiri dari 14 desa yaitu, Desa Aeng Tongtong, Muangan, Juluk, Kambingan Timur, Saronggi, Saroka, Langsar, Kebun Dadap Barat, Kebun Dadap Timur, Pagarbatu, Nambakor, Tanah Merah, Talang, dan Tanjung. Dalam melaksanakna pemerintahannya setiap desa dipimpin oleh Kepala Desa yang dibantu oleh aparatur desa atau perangkat desa.

Menurut Pasal 37 Peraturan Daerah Sumenep No. 3 tahun 2019 Tentang Desa, perangkat desa terdiri atas Sekretariat desa, Pelaksanaan kewilayahan dan Pelaksana teknis. Perangkat atau aparatur desa mempunyai tugas untuk membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa atau aparatur desa diangkat oleh kepala desa setelah dikonsultasikan dengan camat.

Disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap hormat dan patuh yang ada pada diri manusia terhadap suatu peraturan yang berlaku. Pada pegawai disiplin merupakan keadaan atau sikap hormat dan patuh dalam melaksanakan segala aturan yang ditetapkan oleh instansi. Jika peraturan dan ketentuan yang berlaku di instansi diabaikan atau sering dilanggar maka ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai sangat rendah. Juga sebaliknya, jika pegawai

tunduk pada peraturan dan ketentuan yang berlaku di instansi, maka artinya karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang memiliki berbagai manfaat bagi instansi maupun kepentingan pegawai. Bagi instansi dengan terjadinya disiplin kerja yang baik maka dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas kerja, sehingga diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh adanya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan fungsi yang penting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi efektifitas dan produktifitas kerja yang diraih. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sebuah instansi akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuannya. Disiplin sangat penting ditegakkan dalam instansi, organisasi, atau perusahaan, karena tanpa adanya disiplin dari pegawai cita-cita dan tujuan organisasi akan terhambat atau terkendala.

Fenomena yang ditemui oleh peneliti pada aparatur desa di kecamatan saronggi yaitu, kurangnya sikap disiplin kerja. Hal ini ditandai oleh beberapa aparatur desa yang terlambat masuk pada saat jam kerja bahkan tidak masuk kantor tanpa ijin.

Salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah pengawasan. Pengawasan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang

dilaksanakan untuk memantau, memeriksa dan mengevaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh kepala desa terhadap aparatur desanya, guna mengetahui hasil, kegagalan, kesalahan, dan pelanggaran dari suatu kegiatan agar kemudian dapat diperbaiki oleh kepala desa.

Fenomena yang peneliti temukan pada aparatur desa di kecamatan Saronggi yaitu ada sebagian aparat desa yang sering mangkir saat ada kegiatan di desa dan keluar masuk pada saat jam kantor sehingga tujuan dan tugas tidak tercapai secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pengawasan langsung dari kepala desa sangat diperlukan sehingga kepala desa dapat memantau memperbaiki dan mengevaluasi penyimpangan yang dilakukan oleh aparatnya.

Selain faktor pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada aparat desa, salah satu faktor lain yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi segala aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam suatu instansi. Lingkungan kerja non fisik juga sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja pada suatu instansi kondusif, dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja pada karyawan dan tentunya semangat kerja akan meningkat.

Fenomena yang peneliti temukan pada aparatur desa di kecamatan Saronggi adalah beberapa karyawan kurang bekerjasama seperti mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi karena suasana tidak kondusif sehingga tidak selesai tepat waktu.

Jika disiplin kerja karyawan tidak segera diatasi, maka kemungkinan besar pembangunan desa tidak akan berjalan lancar dan berdampak pada pencapaian tujuan desa juga terhambat sehingga tidak sesuai dengan harapan. Maka dari itu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan disiplin kerjanya adalah memperkuat pengawasan dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik agar seluruh tujuan dan cita-cita desa dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan dari masalah di atas, maka peneliti tertarik dan berminat untuk melakukan penelitian di beberapa kantor balai desa yang ada di Kecamatan Saronggi dengan judul penelitian  
“PERAN PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR DESA SE- KECAMATAN SARONGGI”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi?

3. Apakah peran pengawasan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah. Dengan demikian yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Saronggi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memudahkan proses pembelajaran dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya pada peran pengawasan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi instansi, selain itu dapat juga dijadikan bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang

berkaitan dengan pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan juga disiplin kerja.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar nantinya di dalam penulisan penelitian ini tidak menyimpang dari judul tersebut, maka diperlukan suatu Batasan atau ruang lingkup dalam penelitian ini.

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini yaitu tentang sumber daya manusia, diantaranya mengenai pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pada aparatur desa se- kecamatan saronggi sebanyak 166 orang yang terdiri dari 14 desa.

