

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Wicara, (2022). Suatu perusahaan dikatakan sukses tergantung bagaimana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan eksternal dan mengatasi ancaman dengan segenap potensi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widyaningsih et al., (2020).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja pegawai yang tinggi, karena disiplin sangat membantu suatu perusahaan untuk menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan yang ada di perusahaan. Menurut Aderizal & Syamsir (2023), tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung patuh terhadap peraturan yang berlaku, sehingga pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana sesuai rencana. Tingkat kedisiplinan yang tinggi di antara para pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa aturan dan kebijakannya dapat dijalankan dengan lancar.

Berdasarkan Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Sumatera Barat No. 5 tahun 2021, tentang disiplin kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satu isi aturannya yaitu penerapan absensi online berbasis aplikasi digital atau dikenal dengan Abon. Abon merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai dengan internet. Dari beberapa Dinas Pekerjaan Umum (PU) yang ada di Sumatera Barat

salah satunya Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi sudah menerapkan abon dari tahun 2021 sampai dengan sekarang, penerapan absensi online (abon) yaitu berguna sebagai daftar kehadiran pegawai.

Sebelumnya Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi menerapkan penggunaan sistem absensi manual atau konvensional, yakni dengan cara mengisi data kehadiran atau absensi yang dilakukan dengan cara menandatangani buku catatan kehadiran yang telah disediakan di kantor tetapi permasalahan yang timbul dari penerapan absensi secara manual adalah banyaknya pegawai yang sering menitip absensi kehadiran dan merapel absensi di hari berikutnya serta penggunaan tidak berjalan sesuai aturan yang ada dan tidak berjalan lancar. Berdasarkan hal ini pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 03/SE/Da/2021 tentang penerapan absensi online (abon) guna meningkatkan disiplin pegawai, sehingga Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat mewajibkan penggunaan absensi online (abon) kepada para pegawainya.

Adapun data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja di kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi

No	Bulan	Terlambat (kali) *1	Orang *2	Pulang Sebelum Waktu (kali)*1	Orang *2	Izin (kali) *1	Orang *2
1.	Januari	35	20	10	9	3	2
2.	Februari	40	13	2	1	2	2
3.	Maret	32	11	5	2	5	2
4.	April	46	19	4	2	2	1
5.	Mei	29	18	6	6	3	3
6.	Juni	51	10	9	5	0	0
7.	Juli	32	17	5	3	3	2
8.	Agustus	36	16	4	4	1	1
9.	September	22	12	8	5	4	3
10.	Oktober	37	18	7	7	4	2
Rata-Rata *3		36	15,4	6	4,4	2,7	1,8

Sumber: Data diolah, Absensi Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat 2023

Note : *1 Jumlah kali keterlambatan pada bulan tersebut (contohnya pada bulan januari terdapat 35 kali keterlambatan) bagitupun juga untuk bulan berikutnya
*2 jumlah orang yang terlambat pada bulan tersebut (contohnya pada bulan januari terdapat 28 orang yang terlambat dari 35 kali keterlambatan) begitupun juga untuk bulan berikutnya
*3 jumlahkan nilai pada tabel lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan bulan pada tabel diatas yaitu 10 bulan

Dilihat dari data dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat memiliki tingkat terlambat yang tinggi, dengan rata-rata mencapai 36 kali keterlambatan, sementara rata-rata terlambat per orang sebesar 15,4. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai cenderung terlambat lebih dari satu kali dalam setiap periode. Sementara, absensi pulang sebelum waktu memiliki persentase 6 kali, dengan rata-rata per orang sekitar 4,4 menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki kemungkinan untuk pulang sebelum waktu, dengan beberapa di antaranya melakukannya lebih dari satu kali dalam setiap periode. Selain itu, adanya izin yang mencapai persentase rata-rata sebesar 2,7 kali menunjukkan pentingnya pemahaman lebih mendalam terhadap alasan di balik izin yang diberikan.

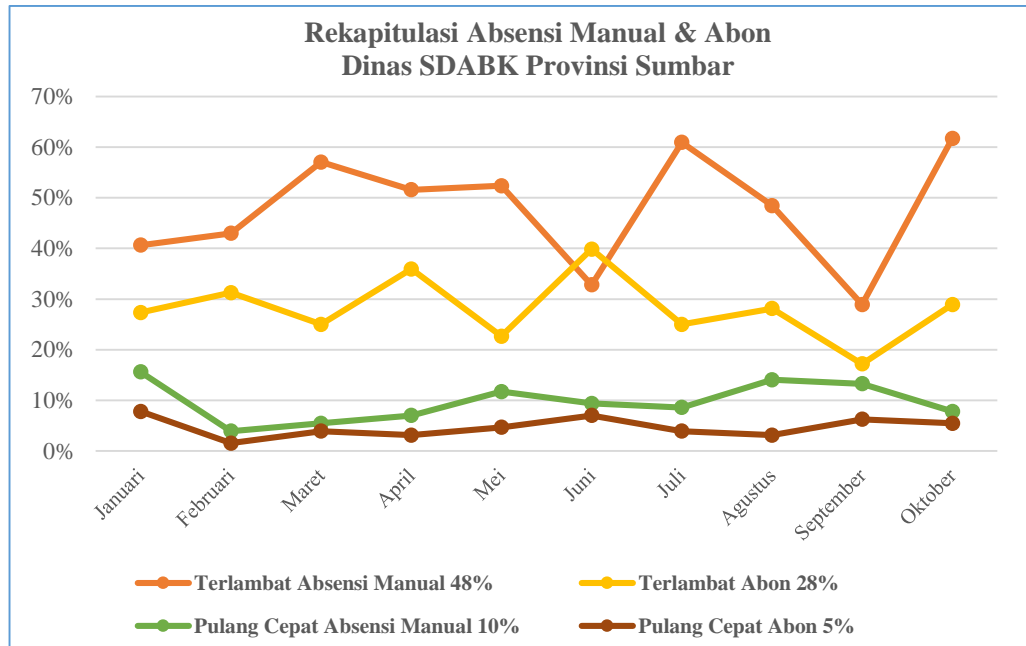
Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, manajemen dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti perbaikan manajemen waktu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan evaluasi lebih mendalam terhadap alasan di balik izin. Integrasi solusi ini dapat mendukung kemajuan disiplin kerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan data sekunder dan observasi peneliti melalui kegiatan magang di Kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat yang dilaksanakan selama 2 bulan, terdapat beberapa permasalahan dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap waktu

kerja dan kurangnya komitmen terhadap tugas yang diberikan. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pegawai yang sering memperpanjang waktu istirahatnya hingga melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan para pegawai terlambat masuk kantor dan pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi tertunda sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

Salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah penerapan absensi online (abon). Menurut Syahputri (2018), absensi online berfungsi untuk merekap absensi kehadiran dari pegawai, karena menggunakan sistem ini data kehadiran para pegawai yang dihasilkan sangat akurat dan dapat diperoleh pada saat itu juga (*realtime*) kapanpun dan dimanapun selama memiliki koneksi jaringan internet. Berdasarkan penelitian Nur Inayah et al., (2023) dan Nurmayanti et al., (2022), menyatakan bahwa absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aderizal & Syamsir, (2023), yang menyatakan bahwa secara simultan absensi online tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dibawah ini memperlihatkan perbandingan absensi manual dengan absensi online (abon) bila dibandingkan dari absensi manual dengan absensi online (abon) dapat disimpulkan dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Manual & Absensi Online (Abon)

Sumber: Data diolah, Absensi Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat 2023

Berdasarkan gambar di atas jika di rata-ratakan terlambat absensi manual dengan terlambat abon, pulang cepat manual dengan pulang cepat abon yang terjadi pada bulan Januari sampai dengan Oktober 2023 yaitu terlambat absensi manual sebesar 48% sedangkan terlambat abon adanya penurunan keterlambatan pegawai sebesar 20% yaitu menjadi 28%, jika dilihat rata-rata pulang cepat manual yaitu 10% jika dibandingkan dengan pulang cepat abon mengalami penurunan menjadi 5% angka tersebut mengalami penurunan sebesar 5%. Jumlah persentase penerapan absensi online (abon) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat secara umum dan real mengalami peningkatan terhadap disiplin pegawai bila dibandingkan dengan absensi manual, akan tetapi peningkatannya belum sempurna dan maksimal. Disiplin kerja yang baik juga memberikan dampak positif terhadap penilaian instansi secara keseluruhan.

Selain penerapan absensi online (abon), faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Dimas & Nazaria, (2023), budaya organisasi merangkum nilai-nilai, standar, dan rutinitas yang menggambarkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi, berkolaborasi, dan melaksanakan pekerjaan, dengan adanya sebuah budaya organisasi yang baru maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik dan optimal. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi Risky Hafidzi,(2019). Apabila budaya organisasi tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya disiplin kerja yang baik pula.

Penelitian menurut Lestari, (2022), Sake et al., (2020) dan Wirastini et al., (2022), menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai, budaya organisasi yang baik akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan suatu tuntutan yang dapat mengikat para pegawai dalam berbagai aturan, ketentuan yang dapat dijadikan acuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, serta membentuk seseorang menjadi lebih disiplin dalam berkerja untuk mencapai tujuan sesuai visi misi dan strategi organisasi Sukmawati et al., (2020).

Budaya organisasi pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat sudah baik tetapi belum maksimal, yaitu dapat dilihat dari pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat bersikap sopan dan ramah kepada orang lain. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 17 Januari 2024 sampai dengan 20 Januari 2024 dari

sebanyak 128 pegawai terdapat 21 pegawai yang kurang memenuhi aturan yang membuat budaya organisasi di kantor ini menjadi belum maksimal dikarenakan masih adanya pegawai yang belum mentaati kedisiplinan seperti jarang memakai name tag pada baju dinas, karena tidak ingin dikenal dan juga name tag berfungsi untuk mengenali identitas para pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Maka dari itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya organisasi masih perlu diperhatikan.

Berdasarkan latar belakang yang ada kemudian didukung dengan hasil observasi. Maka penelitian ini untuk mengetahui pentingnya absensi online (abon) dan budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan kebijakan manajemen pegawai di kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, memastikan bahwa absensi online (abon) yang sesuai dan budaya organisasi yang baik untuk mencapai disiplin kerja yang lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penerapan absensi online (abon) terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh penerapan absensi online (abon) dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi online (abon) secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi online (abon) dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari selama menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di fakultas ekonomi universitas dharma andalas dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk lebih memahami disiplin kerja pegawai tentang penerapan absensi online (abon) dan budaya organisasi dapat ditingkatkan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi organisasi lain dengan masalah serupa. Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh penerapan absensi online (abon) dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang

telah penulis buat sebelumnya.