

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi saat ini dituntut untuk mencapai puncak kinerja untuk bersaing di era modern yang penuh tantangan dalam memenuhi tuntutan zaman. Pesatnya perkembangan teknologi digital dan tuntutan efisiensi yang semakin tinggi, peran sumber daya manusia semakin strategis. Sumber daya manusia sebagai aset utama dari sebuah organisasi, memegang kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran dan mewujudkan visi organisasi.

Peran sumber daya manusia khususnya pada sektor pengelolaan sumber daya air, disiplin kerja merupakan faktor determinan dalam menjamin kelancaran operasional dan efektivitas pelayanan publik. Penjaga Pintu Air (PPA), sebagai garda terdepan dalam menjaga kelancaran irigasi memiliki peran yang penting dalam menjaga kelestarian sumber daya air dan mendukung ketahanan pangan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (M. Hasibuan, 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas organisasi, terutama dalam sektor yang berkaitan dengan pelayanan publik. Disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia mencerminkan sejauh mana para karyawan menaati peraturan, prosedur dan norma yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja individu yang disiplin dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja

menjadi salah satu prioritas yang harus dikelola dengan baik dalam berbagai instansi, termasuk di Balai Pengelola Sumber Daya Air (BPSDA) Progo Bogowonto Luk Ulo.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti Balai Pengelola Sumber Daya Air (BPSDA) Progo Bogowonto Luk Ulo dijelaskan pada tabel I.1 berikut.

Tabel I.1 Obervasi Awal Disiplin Kerja

Kategori	Jumlah Karyawan yang Memenuhi	Jumlah Karyawan yang Tidak Memenuhi	Presentase (%)
Kehadiran tepat waktu	22	16	57,9
Berpakaian rapi	23	15	60,5
Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati	25	13	65,8
Mengikuti prosedur kerja	19	19	50,0
Tanggung jawab	20	18	52,6

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel I.1 dapat dijelaskan bahwa hasil observasi awal ditemukan beberapa data terkait disiplin kerja karyawan penjaga pintu air BPSDA Progo Bogowonto Luk Ulo. Karyawan kontrak yang berjumlah 38 orang dari segi kedatangan sekitar 42,1% karyawan datang terlambat minimal dua kali dalam seminggu, terutama pada shift pagi. Pada indikator kedua, dalam hal berpakaian hanya 60,5% karyawan yang secara konsisten menggunakan pakaian rapi sesuai aturan organisasi, sementara sisanya cenderung abai terhadap aturan ini.

Penggunaan perlengkapan kerja pada indikator ketiga menunjukkan bahwa 34,2% karyawan tidak hati-hati, misalnya meninggalkan peralatan di

lokasi yang tidak aman setelah digunakan. Selain itu hanya 50% karyawan yang sepenuhnya mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan pada indikator keempat, sedangkan sisanya seringkali mengambil jalan pintas dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator kelima terkait tanggung jawab, sekitar 47,4% karyawan kurang proaktif dalam melaporkan masalah teknis atau gangguan yang mereka temui selama bertugas.

Fenomena yang terjadi di lapangann menunjukkan bahwa organisasi banyak menghadapi tantangan dalam meningkatkan disiplin karyawan, khususnya tenaga kontrak Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak. Penelitian sebelumnya menjelaskan beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku disiplin kerja karyawan seperti pengawasan (Azizah & Wahyudi, 2024; Ruwaeda *et al.*, 2021), lingkungan kerja non fisik (Chandra *et al.*, 2024; Wahyuningrum *et al.*, 2020) dan motivasi kerja (Pratama & Nurbudiawati, 2016).

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak variabel seperti pengawasan (Azizah & Wahyudi, 2024; Ruwaeda *et al.*, 2021). Permasalahan pengawasan pada PPA di Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak dapat diketahui dari beberapa indikator. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan, penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan tugas PPA seringkali tidak terstruktur dan kurang detail. Kurangnya detail dan kejelasan dalam penetapan standar pelaksanaan dan

perencanaan tugas, PPA seringkali bekerja tanpa pedoman yang spesifik dan terkadang melakukan tugas diluar standar yang telah ditetapkan.

Indikator kedua pada pengukuran kerja PPA, pengawasan umum dan khusus juga masih belum optimal. Sistem pengukuran kinerja yang ditetapkan belum mampu secara efektif mengukur capaian dan kinerja PPA secara objektif. Hal ini mengakibatkan sulitnya menilai kinerja PPA secara akurat dan adil, serta kesulitan dalam mengidentifikasi masalah dan melakukan tindakan koreksi secara tepat waktu. Indikator ketiga menunjukkan penilaian kinerja PPA cenderung bersifat subjektif dan kurang transparan. Hal ini tentunya akan memicu demotivasi dan ketidakpuasan diantara PPA, karena mereka merasa tidak diapresiasi dan tidak mendapatkan penghargaan yang adil atas kinerja mereka. Kurangnya mekanisme untuk memberikan umpan balik kepada PPA secara berkala dan konstruktif yang mengakibatkan kesulitan bagi PPA untuk meningkatkan kinerja mereka dan kesulitan dalam memahami ekspektasi dan target kinerja.

Kinerja PPA yang memerlukan tindakan koreksi terhadap pelanggaran disiplin kerja PPA seringkali tidak konsisten dan tegas. Hal ini memicu penurunan motivasi dan semangat kerja PPA, karena mereka merasa tidak ada konsekuensi yang jelas atas pelanggaran yang dilakukan. Pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Kahmad, 2015). Selain permasalahan

pengawasan, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan disiplin kerja PPA.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja (Chandra *et al.*, 2024; Wahyuningrum *et al.*, 2020). Berdasarkan hasil observasi menemukan struktur kerja yang kurang jelas dan terstruktur, pembagian tugas yang tidak merata, membuat PPA merasa tidak pasti tentang tanggung jawab mereka dan kesulitan menjalankan tugas yang efektif. Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai juga memperparah kondisi ini, membuat PPA merasa kurang kompeten dan kesulitan menghadapi tantangan baru di lapangan.

Penjaga Pintu Air (PPA) merasa tidak cukup wewenang untuk mengambil keputusan dan terbebani dengan tanggung jawab yang besar, mengakibatkan stres dan penurunan motivasi kerja. Kerja sama kelompok juga terhambat oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi antar PPA, rasa solidaritas yang rendah dan kurangnya kesempatan untuk berinteraksi. Kelancaran komunikasi juga terkendala oleh kurangnya fasilitas dan infrastruktur, budaya komunikasi yang tertutup dan kurangnya pelatihan komunikasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PPA. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Pratama & Nurbudiawati, 2016). PPA memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjaga kelancaran irigasi, berdasarkan hasil observasi yang

dilakukan menemukan karyawan PPA seringkali merasa kurang termotivasi karena beberapa indikator. Pertama, rasa tanggung jawab yang besar tanpa diimbangi dengan penghargaan yang memadai membuat mereka merasa kurang terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Sistem pengakuan atas kinerja yang kurang efektif membuat PPA merasa tidak diapresiasi dan kurang termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Pekerjaan yang monoton dan kurang menantang membuat PPA merasa jenuh dan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian ini bermaksud untuk meneliti terkait pentingnya meningkatkan disiplin kerja enaga Penjaga Pintu Air (PPA) di Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan PPA. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak)."

1.2 Rumusan Masalah

Disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam menjaga efektivitas operasional sebuah organisasi, terutama dalam bidang yang memerlukan tingkat akurasi tinggi seperti pengelolaan sumber daya air. Fenomena yang

teridentifikasi melalui observasi awal menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Penjaga Pintu Air (PPA) di Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak masih menghadapi berbagai tantangan. Indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan berpakaian, penggunaan perlengkapan kerja, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab melaporkan gangguan teknis memperlihatkan bahwa banyak karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan perilaku disiplin yang optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja, seperti pengawasan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja. Hasil observasi menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem pengawasan, ketidakjelasan struktur kerja, kurangnya dukungan lingkungan kerja yang kondusif, serta minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Mengacu pada pentingnya disiplin kerja dalam menjamin kelancaran operasional organisasi dan kualitas layanan, penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh pengawasan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PPA. Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo, khususnya dalam meningkatkan efektivitas tenaga kerja PPA. Berdasarkan latar belakang

masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak?
4. Apakah pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini membatasi populasi penelitian pada karyawan kontrak tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo

Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan kontrak tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

3. Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel akan dibatasi pada:

- a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (M. Hasibuan, 2021). Indikator disiplin kerja menurut (Oupen & Yudana, 2020) adalah:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- 5) Memiliki tanggung jawab

b. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Kahmad, 2015). Indikator pengawasan menurut Handoko, (2020) adalah:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
- 2) Pengukuran kerja
- 3) Penilaian kinerja
- 4) Tindakan koreksi

c. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, (2017) adalah:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dijelaskan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, memilih arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2017) adalah:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo

Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

4. Mengetahui pengaruh pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai salah satu bahan masukan bagi instansi yang diteliti yaitu Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi yang diterapkan untuk masa yang akan datang. Hal tersebut

dapat digunakan sebagai rujukan untuk menerapkan sistem yang efektif pada masa sekarang dan yang akan datang.

