

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila memiliki kepribadian yang baik dan berada di lingkungan yang tidak mempengaruhi dalam hal yang buruk sehingga berdampak dengan kedisiplinan seorang pegawai. Namun demikian dengan memiliki kepribadian yang baik dan lingkungan yang mendukung belum cukup dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, perlu diberikan dorongan yang cukup kepada pegawai agar dapat berdisiplin dalam hal ini dengan pemberian penghargaan berupa pemberian tunjangan kinerja yang dapat dijadikan motivasi pegawai untuk berdisiplin.

Dalam situasi yang diharapkan antara pegawai dan organisasi mempunyai posisi yang saling menguntungkan dan dapat mencapai hasil kerja yang baik, akan tetapi dewasa ini banyak organisasi khususnya organisasi pemerintahan daerah yang gagal mencapai keadaan yang diharapkan tersebut, karena belum adanya ketegasan organisasi dalam memberikan penghargaan bagi yang berkinerja baik maupun hukuman bagi yang berkinerja buruk, hal ini

berdampak pada penurunan disiplin pegawai yang berakibat pada penurunan produktivitas suatu organisasi.

Dalam mengantisipasi hal tersebut maka dibutuhkannya kedisiplinan pegawai dengan melihat dari pendapat Lewin (1990) membagi 2 (dua) faktor yang menyebabkan disiplin pegawai yaitu: faktor kepribadian dan faktor lingkungan . Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang (Lewin:1966) .Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin dan disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku.

Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dapat disimpulkan bahwa kepribadian itu berasal dari pribadi seseorang sehingga nilai-nilai yang ditanamkan untuk menjadi disiplin dengan sendirinya akan timbul sehingga tidak ada unsure paksaan untuk menjadi seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi. Dan dapat disimpulkan juga disiplin dikarenakan faktor lingkungan dapat diterapkan jika sudah terbiasa disiplin setiap harinya sehingga akan menjadi kebiasaan tersendiri sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah diterapkan oleh pemimpin.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang

tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja, Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku, kepribadian akan meningkatkan disiplin pegawai.

Lewin (1966) mengemukakan bahwa Kepribadian merupakan system nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai - nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagaimana penerapan disiplin di tempat kerja. Peningkatan disiplin pegawai akan berpengaruh pada peningkatan mutu pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepribadian, hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi adalah lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip - prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif.

Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Bagian Protokol Provinsi Lampung yang merupakan unit kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Lampung Penyelenggaraan pemerintah hal ini membantu Gubernur dalam menyiapkan dan melaksanakan kegiatan keprotokolan, ketatausahaan pimpinan dan kehumasan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Bagian Protokol mempunyai fungsi: Penyiapan administrasi penerimaan tamu-tamu pemerintah provinsi dan kegiatan upacara; Penyiapan administrasi perjalanan dinas gubernur dan wakil gubernur; Pelaksanaan ketatausahaan pimpinan; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan di Provinsi Lampung, khususnya pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan kinerja pegawai dapat maksimal apabila pegawainya dapat disiplin. Untuk mencapai tingkat disiplin pegawai ditentukan oleh berbagai faktor, dan dalam hal ini yang akan diteliti adalah variabel kepribadian dan lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung turut menentukan disiplin pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Keberhasilan Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugasnya setiap tahunnya sangat ditentukan oleh keberhasilan program-program dan kinerja dari seluruh komponen pegawai yang menempati sub bidang tertentu dalam struktur organisasi.

Kepribadian pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung salah satunya adalah baik hati dan ketenangan seorang pegawai

yang dibutuhkan namun Berdasarkan observasi masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dikarenakan masih ada pegawai Bagian Protokol yang belum memiliki sifat baik hati dalam memberikan informasi dan belum baik dalam berkoordinasi dikarenakan pegawai Bagian Protokol yang lama sudah digantikan sehingga belum adanya penyesuaian oleh pegawai Bagian Protokol yang baru.

Kondisi tersebut berdampak pada sifat pegawai yang supel, riang, percaya diri, baik, kooperatif, mempercayai, bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata, tenang, percaya diri, tenteram, tertekan, imajinasi dan sensitivitas seseorang terhadap pekerjaannya akan banyak menentukan pelaksanaan pekerjaan. Sehingga disiplin pegawai akan menentukan kualitas dan hasil dari suatu pekerjaan.

Lingkungan juga memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai, lingkungan, dapat berupa fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, dukungan sosial, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik ditempat kerja, gaya kepemimpinan, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Berdasarkan observasi lingkungan pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung masih belum maksimal hal ini tercermin dari gaya kepemimpinannya masih belum optimal

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul :”Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Pegawai terhadap disiplin pegawai (studi Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat di simpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Seberapa besar pengaruh Faktor Kepribadian dan Faktor Lingkungan yang mempengaruhi terhadap disiplin pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui besarnya variabel kepribadian dan lingkungan terhadap disiplin pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

- a. Untuk menjelaskan teori ilmu-ilmu dalam bidang pemerintahan sosial dan politik, terutama untuk jurusan manajemen ilmu pemerintahan.

- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai faktor-faktor disiplin pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pegawai protokol Provinsi Lampung dalam meningkatkan disiplin.
- b. Sebagai memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Ilmu Pemerintahan pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.