

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung merupakan lembaga kejaksaan yang berada di provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan cangkupan wilayah tugas yaitu Provinsi yang bersangkutan. Kantor Kejaksaan Tinggi beralamatkan di Komplek Perkantoran Air Itam Pangkalpinang. Kejaksaan Tinggi merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang penuntutan dimana memiliki kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu Kejaksaan Tinggi atau disingkat dengan kejaksaan melakukan tugas dan wewenang tentang penyidikan dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi. Kejaksaan Tinggi memiliki tugas yaitu tugas dan wewenang serta menjalankan fungsi kejaksaan di daerah hukum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan serta kebijakan yang diputuskan oleh jaksa dan jaksa agung sebagai pengarah terhadap tugas lainnya.

Disiplin Kerja merupakan faktor yang penting sehingga tercapainya tujuan pada instansi. Ketika pegawai Kejaksaan Tinggi Disiplin Kerja baik maka suatu pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat dan teratur. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:239) Disiplin Kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam bekerja berkelangsungan, dan melakukan pekerjaan dengan tekun. Disiplin Kerja yang baik akan mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan

sesuai yang diinginkan. Disiplin yaitu keadaan seseorang bergabung pada organisasi dan mentaati semua yang berlaku sedangkan kerja merupakan semua aktivitas manusia yang dilakukan demi mencapai suatu tujuan.

Disiplin Kerjatercipta dengan adanya Kepemimpinan yang dapat menunjang Disiplin Kerjapegawai (Sutrisno,2015:89). Disiplin Kerjaadalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, Disiplin Kerjamerupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Pimpinan sendiri bertugas untuk mengarahkan bawahan agar mengetahui tugas dan tanggung jawab setiap serta mampu berpartisipasi dan berkontribusi dengan baik di instansi. Sehingga pegawai yang memiliki Disiplin Kerjaakan mendorong pegawai berkerja secara maksimal.

Disiplin Kerjabukan hanya tercipta dari faktor Kepemimpinan saja tapi juga dari faktor Lingkungan Kerja dan Remunerasi. Lingkungan Kerja mendukung untuk menciptakan disiplin kerja, pegawai senang melakukan pekerjaan dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik. Danang Suryoto (2012:43) Lingkungan Kerja yaitu suatu indikator yang penting ketika pegawai melakkukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Remunerasi merupakan upah yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok atau penghasilan tambahan yang diberikan untuk menunjang hidup pegawai. Menurut Ronny Hermawan (2017:02) Remunerasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas capaian kerja yang dilakukan rangka tujuan yang ingin dicapai organisasi. Dengan adanya Remunerasi diharapkan

pegawai mampu berpartisipasi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

Tabel I.1 Absensi pegawai kantor kejaksaan tinggi.

BULAN	STATUS KEHADIRAN					Persentase
	SAKIT	IZIN	ALPHA	CUTI	DL	
JANUARI	26	33	99	84	39	14%
FEBUARI	6	5	76	23	22	7%
MARET	8	10	50	6	28	5%
APRIL	12	21	53	28	42	8%
MEI	14	28	67	22	31	8%
JUNI	9	12	63	30	25	7%
JULI	11	9	51	21	32	6%
AGUSTUS	15	14	42	24	26	6%
SEPTEMBER	13	7	47	27	24	6%
OKTOBER	17	6	63	31	37	8%
NOVEMBER	7	8	71	42	41	8%
DESEMBER	6	10	52	38	20	6%
TOTAL	133	163	134	269	566	

Sumber : kantor Kejaksaan Tinggi Bangka

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai kantor kejaksaan tinggi yang tidak hadir dalam setiap bulannya baik itu dikarenakan sakit, izin, alpha, cuti, atau dinas luar (DL).

Pada tabel 1.1 juga dapat diketahui tingkat absensi pada tahun 2018 setiap bulan mengalami perubahan. Pada bulan januari tingkat alpha mengalami peningkatan dan pada bulan february mengalami penurunan hingga bulan maret, dan kembali meningkat pada bulan selanjutnya. Diketahui bahwa absensi yang mengalami peningkatan dan penurunan ini menyatakan bahwa banyaknya pegawai kantor kejaksaan tinggi yang tidak hadir dalam satu tahun.

Menurut Ardana dkk (2014:93) menyatakan bahwa apabila rata-rata absensi 3% perbulan masih bisa dianggap baik, sedangkan absensi >3% menunjukan bahwa disiplin kerja dalam sebuah organisasi buruk. Oleh karena itu Disiplin

Kerjapegawai kantor kejaksaan tinggi dianggap buruk karena persentase kehadiran lebih dari 3% dalam setiap bulannya.

Penelitian ini juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka tentang Disiplin Kerjapegawai. Berdasarkan hasil wawancara kurangnya Disiplin Kerjapegawai disebabkan oleh kurangnya pengawasan pimpinan dan ringannya sanksi yang diberikan.

Kejaksaan Tinggi Bangka memiliki pegawai keseluruhan 94 orang termasuk dengan kepala kejaksaan dan wakajati. Pegawai dalam instansi memiliki berbagai bidang. Setiap bidang memiliki tugas yang berbeda. Berikut data pegawai kejaksaan tinggi.

Tabel I.2 Data Pegawai Kejaksaan Tinggi Bangka.

NO	JABATAN	JUMLAH	STATUS	
			PNS	HONORER
1	KAJATI	4	4	-
2	WAJATI	1	1	-
3	SEKRETARIAT	13	13	-
4	PEMBINAAN	21	20	1
5	INTELEJEN	14	13	1
6	PIDANA UMUM	11	9	2
7	PERDATA DAN TATA USAHA NEGARA	8	8	1
8	PENGAWASAN	11	11	-
9	PERDANA KHUSUS	14	12	2
TOTAL		94	87	7

Sumber kejaksaan tinggi bangka (2018) dikelola oleh peneliti 2019

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pegawai Kejaksaan Tinggi Bangka lebih didominasi oleh PNS dibandingkan Honorer. Jika dihitung kedalam persentase maka pegawai pegawai kejaksaan tinggi bangka yang PNS sebesar 90,5% dan Honorer sebesar 9,5% dari total keseluruhan pegawai 94 orang. Diantara pegawai tersebut ada juga Kejati yang bertugas sebagai pemimpin dalam instansi tersebut.

Sebagai pimpinan seharusnya Kejati bisa mempengaruhi pegawai lainnya. Karena tujuan instansi didapatkan dari kemauan seorang pimpinan itu sendiri.

Berdasarkan data yang didapatkan dari informan yang ada pada instansi menyebutkan bahwa pimpinan Kejaksaan Tinggi Bangka lebih sering dinas pada luar kantor dikarenakan tugasnya sendiri untuk menghadiri sidang sebagai jaksa, sehingga tidak adanya kesempatan untuk memantau pegawai lainnya. Dengan kurangnya keberadaan pimpinan di dalam kantor menyebabkan pegawai berlaku sebebasnya saja yang berdampak pada kedisiplinan kerja pegawai pada instansi tersebut.

Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka. Berdasarkan hasil wawancara tersebut pemimpin seharusnya bisa mengawasi dan mengontrol bawahannya, namun pada kenyataannya pemimpin kejaksaan tinggi Bangka Belitung jarang sekali terlihat mengawasi pegawai dan lebih banyak melakukan pekerjaan pada luar kantor. Pemimpin sendiri akan lebih aktif diluar kantor untuk menghadiri sidang dan rapat dan undangan tertentu.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti juga memberikan pertanyaan prasurvei. Berikut kuesioner tentang pimpinan kantor Kejaksaan Tinggi Bangka.

Tabel I.3 Tentang pimpinan pada kantor kejaksaan tinggi.

NO	PERTANYAAN	YA	RAGU- RAGU	TIDAK
1	Apakah pimpinan mengarahkan dan mendorong bawahannya?	5	12	5
2	Apakah pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja baik?	7	10	5
3	Apakah pimpinan terbuka kepada karyawan terhadap hal yang berhubungan dengan pekerjaan?	5	12	5
4	Apakah kesalahan kecil tidak dapat ditoleransi oleh pimpinn?	0	9	13

Sumber : prasurvei penelitian

Pada tabel 1.3, hasil prasurvei dari 22 orang pegawai kantor kejaksaan tinggi Bangka menunjukkan berbagai jawaban mengenai Kepemimpinan Kejaksaan Tinggi Bangka lebih banyak memberikan jawaban ragu-ragu dan cenderung memberikan jawaban tidak kepada pertanyaan yang diberikan. Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa Kepemimpinan di kejaksaan tinggi kurang baik.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi Disiplin Kerjapada kantor kejaksaan tinggi Bangka. Disiplin Kerjaadalah kepatuhan atas semua di lingkungan tempat bekerja, dan Lingkungan Kerja juga memiliki dampak yang bisa memengaruhi Disiplin Kerjapegawai. Ketika kinerja pegawai mengalami peningkatan dikarenakan Lingkungan Kerja yang nyaman. Disini peneliti melihat bahwa Lingkungan Kerja dalam kantor kejaksaan tinggi Bangka cukup dibilang nyaman, tapi pegawai kantor kejaksaan tinggi sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja karena jarangny atasan berada dalam kantor mengakibatkan pegawai jadi keluyuran dan keluar kantor pada jam kerja.

Lingkungan Kerja terbagi atas Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja non fisik. Peneliti disini mengamati diduga yang mempengaruhi Disiplin Kerjapegawai kantor kejaksaan tinggi bangka adalah Lingkungan Kerja, dari observasi dan pengamatan peneliti ruangan kerja dikantor Kejaksaan Tinggi Bangka terlalu sempit dan adanya berkas-berkas yang menumpuk diatas meja menyebabkan ruangan menjadi tidak rapi. Selain dari pada itu peneliti mengamati bahwa Lingkungan Kerja non fisik juga mempengaruhi disiplin pegawai dalam kantor kejaksaan tinggi, dimana Lingkungan Kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi ketika hubungan kerja yang baik, baik hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan ataupun hubungan kerja dengan bawahan. Berdasarkan pengamatan dari peneliti disini kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan didalam Lingkungan Kerja yang menyebabkan pegawai banyak yang keluyuran dan meninggalkan tugas yang harus dikerjakan.

Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi bangka dari data yang peneliti dapatkan dari informan, diketahui bahwa ruang kerja pada kejaksaan tinggi kurang efisien dikarenakan banyaknya berkas-berkas yang berada pada ruangan menyebabkan ruang gerak pegawai dalam ruangan menjadi berkurang, sehingga pegawai pada kantor kejaksaan tinggi bangka lebih sering meninggalkan ruang kerja dan lebih memilih untuk pergi makan diluar jam istirahat.

Lingkungan Kerja yaitu situasi pada ruang lingkup pegawai serta menjadi indikator pendorong ketika pelaksanaan tugas yang diberikan, Lingkungan Kerja seperti kebersihan, penerangan serta peralatan lainnya Sunyoto (2012:43). Selain dari pada itu peneliti mengamati bahwa kurangnya sanksi dari atasan atas kesalahan kecil yang dilakukan pegawai, membuat pegawai kantor kejaksaan

tinggi bangka menganggap remeh dikarenakan tidak adanya sanksi yang berarti untuk membuat mereka berubah menjadi lebih baik lagi.

Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi Bangka Belitung diketahui beberapa data dari pertanyaan yang diajukan peneliti kepada pegawai yang berjumlah 22 orang. Berikut pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi Bangka Belitung.

Tabel I.4 Prasurvei tentang Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		
		YA	RAGU-RAGU	TIDAK
1	Apakah kantor kejaksaan tinggi memiliki Lingkungan Kerja yang baik	14	5	3
2	Apakah Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi memiliki asilitas yang mendukung	12	5	5
3	Apakah Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi memiliki suasana yang menyenangkan	15	7	0

Sumber prasurvei 2019

Berdasarkan tabel 1.4, hasil prasurvei dari 22 orang pegawai kantor kejaksaan tinggi bangka menunjukkan berbagai jawaban mengenai Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi cenderung memberikan jawaban Ya dan Ragu-ragu.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas peneliti menganalisa dengan ada Lingkungan Kerja yang baik, fasilitas yang mendukung, serta suasana yang menyenangkan dapat memicu Disiplin Kerjayang baik.

Remunerasi merupakan salah satu upaya memicu atau memotivasi yang sengaja diberikan untuk mendorong Disiplin Kerjapegawai dan bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Remunerasi merupakan suatu upaya

pemerintah dalam konteks reormasi birokrasi agar terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bertata pemerintahan yang baik (Ronny Helmawan 2017:02). Oleh karena itu tunjangan pada kantor kejaksaan tinggi kurang memicu atau memotivasi pegawai dikarenakan dari hasil pengamatan peneliti, insentif disini selalu diterima oleh pegawai yaitu berupa Remunerasi. Dan apabila pegawai tidak hadir atau alpha hanya dikenakan potongan 3% perhari. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sanksi terhadap pegawai yang tidak masuk bekerja sangat ringan, sehingga disiplin pegawai pada kantor kejaksaan tinggi bangka menjadi buruk.

Berdasarkan pengamatan peneliti juga melakukan wawancara kebeberapa pegawai kantor kejaksaan tinggi berikut koesioner tentang insenti pada kantor kejaksaan tinggi bangka.

Tabel 1.5 prasurvei mengenai Remunerasi pada kantor kejaksaan tinggi.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		
		YA	RAGU-RAGU	TIDAK
1	Apakah Remunerasi bisa memicu Disiplin Kerjapegawai.	3	13	6
2	Apakah potongan terhadap Remunerasi mempengaruhi Disiplin Kerjapegawai	7	10	5
3	Apakah sanksi yang diberikan terhadap pelanggar Disiplin Kerjaberat.	0	7	15

Sumber prasurvei penelitian 2019

Pada tabel 1.5 hasil kuesioner prasurvei dari 22 pegawai kantor kejaksaan tinggi menunjukkan berbagai jawaban mengenai Remunerasi. Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi banyak memberikan jawaban ragu-ragu dan cenderung menjawab tidak terhadap pertanyaan yang diberikan berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa insentif kurang memicu Disiplin Kerjapegawai.

Berdasarkan latar masalah diatas diketahui indikator penyebab kurangnya Disiplin Kerjapegawai meliputi Kepemimpinan yang kurang baik, Lingkungan Kerja yang buruk serta Remunerasi tidak memicu Disiplin Kerjapegawai. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Berpengaruh Terhadap Disiplin KerjaPegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka.**

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang permasalahan dilampirkan diatas, maka , berikut rumusan masalah peneliti.

1. Gambaran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Remunerasi terhadap disiplin pegawai kantor kejaksaan tinggi Bangka?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerjapegawai dikantor kejaksaan tinggi Bangka?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerjapegawai dikantor kejaksaan tinggi Bangka?
4. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerjapegawai dikantor kejaksaan tinggi Bangka?
5. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi berpengaruh simultan terhadap Disiplin Kerjapegawai kantor kejaksaan tinggi bangka?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian yang jelas diperoleh tentang masalah yang ada dalam organisasi/instansi maka dalam hal ini peneliti melakukan pembahasan tentang

masalah yang akan diteliti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi terhadap Disiplin Kerjapegawai kantor kejaksaan tinggi bangka.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi yang mempengaruhi Disiplin Kerjapegawai pada kantor kejaksaan tinggi Bangka.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerjapegawai dikantor kejaksaan tinggi Bangka.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerjapegawai pada kantor kejaksaan tinggi Bangka.
4. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerjadikantor kejaksaan tinggi Bangka.
5. Untuk mengetahui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi berpengaruh simultan terhadap Disiplin Kerjapegawai kantor kejaksaan tinggi Bangka.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermamfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini, yakni :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia, terutama tentang adanya hubungan Lingkungan Kerja, insentive berupa Remunerasi, serta gaya

Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerjapegawai dalam sebuah instansi.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yakni sebagai tugas akhir dimana peneliti melakukan penelitian tujuan menyelesaikan pendidikan S1 jurusan Manajemen, Fakultas ekonomi di Universitas Bangka Belitung.

2. Bagi kejaksaan tinggi Bangka

Sebagai sistem informasi dan masukan bagi kejaksaan tinggi bahwa hal yang mempengaruhi Disiplin Kerjapegawai meliputi Lingkungan Kerja, insentive berupa Remunerasi serta gaya Kepemimpinan sehingga diharapkan bisa merubah Disiplin Kerjapegawai dengan dilakukannya penelitian ini.

3. Bagi Universitas Bangka Belitung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya mengenai variabel yang terkait.

1.6. Sistematika Penelitian

Supaya memudahkan dalam penulisan maka diberikan gambaran secara singkat mengenai uraian dari bab ke bab yang terkait antara satu dengan lainnya.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Remunerasi, dan Disiplin Kerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan penelitian tempat dan waktu penelitian deinisi oprasional dan pengukuran variabel, populasi, sample, teknik pengambilan data, teknik analisis data, pengujian instrumen, dan pengujian asumsi klasik.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan penelitian.