

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP DISIPLIN KERJA (Suatu Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)

Eva Maria Ulfah¹, Oyon Saryono², Nina Herlina³
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
ninaherlina@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini kurang optimalnya disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, belum optimalnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai serta kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan, kurang optimalnya komunikasi internal antara pimpinan dan bawahan sehingga sering terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan. Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode suatu cara memperoleh, maupun mencatat data baik primer maupun sekunder yang digunakan untuk menyusun suatu karya ilmiah yang kemudian dianalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan permasalahan sehingga ditemukan suatu kebenaran atas data yang diperoleh. Berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, menunjukkan bahwa hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap disiplin kerja; Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap disiplin kerja; Terdapat pengaruh pengawasan kerja dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Sebaiknya instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, pemimpin perlu lebih memperhatikan pengawasan kerja dan komunikasi internal pada instansi.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja

Pendahuluan

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Disiplin sangatlah penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dari organisasi lembaga pemerintah juga berperan dalam mengelola agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-

Undang-undang dan Peraturan Kedinasaan. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menegaskan rasionalisasi satu juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan tetap dilakukan guna merespon keluhan publik sosial buruknya birokrasi dan pelayanan. Penilaian yang menurut PAN-RB bahwa kinerja PNS semakin memburuk meskipun anggarannya setiap tahun terus mengalami kenaikan. Tingginya keluhan masyarakat tekat perilaku PNS yang malas, berkinerja rendah, tidak disiplin. (CNN Indonesia).

Hasil observasi awal penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai. Rendahnya tingkat disiplin kerja akan berdampak buruk pada hasil kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Ciamis. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukan pengawasan kerja yang baik. Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan suatu organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena disiplin kerja akan tumbuh apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan bekerja dengan baik. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan para pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengarahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan hasil berguna. Namun demikian berdasarkan hasil observasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai pengawasan, hal tersebut dapat dilihat dari belum optimalnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai serta kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan.

Selain pengawasan kerja, komunikasi internal juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Adapun yang dimaksud komunikasi internal adalah komunikasi yang dilakukan di dalam suatu organisasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan secara timbal balik sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan komunikasi pimpinan dapat

menyampaikan pesan berupa intruksi, petunjuk, informasi penjelasan kepada bawahan. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis masih terdapat permasalahan mengenai komunikasi internal, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurang optimalnya komunikasi internal antara pimpinan dan bawahan sehingga sering terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, masih kurang terjalannya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan sehingga masih sering terjadi kesalah pahaman dalam pekerjaan serta masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya yang berdampak pada keterlambatan pelayanan.

Maka berdasarkan penjelasan tersebut rumusan masalahnya adalah: 1] Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?; 2] Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?; 3] Bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?. Dengan tujuan: 1] Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis; 2] untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis; 3] untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:11) menjelaskan mengenai metode survey bahwa: Metode survey merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) bahwa: Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari metode survey dengan pendekatan kauntitatif adalah untuk mengetahui langsung pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis yang dapat diterima atau ditolak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sumber data primer dan sekunder. Penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 122) sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.” Maka berdasarkan definisi tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Untuk menganalisis data menggunakan pendekatan sistematis dengan uji korelasi *prduct moment*.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komunikasi pengawasan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Namun sebaliknya, jika tingkat pengawasan kerja menurun maka akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lindawati (2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini karena pemimpin yang melaksanakan pengawasan pada pegawainya secara benar dan sesuai dengan prinsip, ketentuan, dan norma yang ada. Kefektifan pengawassan akan merangsang sikap disiplin dan moral kerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan, dibimbing, diberikan pengarahan dan petunjuk dari atasannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017: 196) menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai”.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak mempengaruhi disiplin kerja, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurani Rachma (2015) yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Dan tidak sesuai dengan teori Robbins (2008:182) menyatakan Kepentingan para pimpinan pada komunikasi internal antara bawahan dan atasan cenderung berpusat pada efeknya terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh komunikasi internal terhadap disiplin kerja karyawan ini dapat dilihat dari dampaknya pada produktivitas kerja, kemangkiran dan perputaran karyawan.

Hal ini dikarenakan komunikasi internal pegawai berlangsung apabila antara pegawai yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. namun pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yang merupakan instansi pemerintah yang melayani masyarakat sehingga pegawai cenderung lebih banyak berinteraksi dengan masyarakat yang memerlukan pelayanan dari pegawai.

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa pengawasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa pengawasan kerja berkurang dan komunikasi internal ditingkatkan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017: 182) yang menyatakan bahwa Kepentingan para pimpinan antara bawahan dan atasan cenderung berpusat pada efeknya terhadap disiplin kerja pegawai. Dan sesuai dengan hasil penelitian Indriani (2007) yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan komunikasi internal berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini memberikan keterkaitan bahwa pengawasan kerja dan komunikasi internal berperan dalam mendukung disiplin kerja pegawai. Komunikasi yang baik dan pengawasan kerja yang dilakukan secara teratur serta teliti mewujudkan tingkat disiplin tinggi dan menunjang keberhasilan kerja pegawainya. Selain itu,

dengan adanya pengawasan yang dilaksanakan secara efektif maka akan berpengaruh kepada ketaatan dan kedisiplinan pegawai. Pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai ini dapat dilihat dari dampaknya pada produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Terdapat pengaruh pengawasan kerja dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, Achmad Mahathir. 2012. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT. Bank Cabang Indonesia (Persero) TBK. Cabang Makasar.*
- Anggraeni, R., Rasto. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Determinants of Teacher Performance, The 1st Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME-16), Advances in Economics, Business and Management Research, 15, 525–529.*
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.*
- Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kesembilanbelas.* Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gie, The Liang 2010. *Administrasi Perkantoran.* Yogyakarta : Modern Liberty
- Handyaningrat, Soewarno. 2015. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta : Haji Masagung.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalisa Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husni. 2013. *Manajemen Teori, Praktif, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara