

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penanganan tenaga kerja dalam suatu Institusi/Organisasi, akan menyangkut aspek disiplin kerja. Hal ini penting tanpa disiplin yang tinggi, Institusi akan sulit merealisasikan target-target program kerjanya. Semakin disiplin karyawannya, maka dapat diperkirakan institusi akan mudah meraih capaiannya. Bagian HRD (*Human Resource Development*) berkepentingan dalam hal ini.

Disiplin kerja dapat dikonotasikan adalah sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen manajemen sumber daya manusia, sekaligus kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang memandang disiplin sebagai budaya organisasinya. Melalui budaya tersebut setiap individu dari organisasi akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. (Kasih Estiwulandari et al., 2023)

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja juga mempengaruhi disiplin kerja. Bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, kompensasi, dan penegakan disiplin. Lain halnya dengan pendapat. (I Wayan Sugiantara & I Komang Ardana, 2019)

Faktor yang berpengaruh dari disiplin kerja adalah kepemimpinan, karena salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan

anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan. (Esisuarni et al., 2024)

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang berperan penting terhadap maju mundurnya suatu organisasi. kepemimpinan yang baik akan membawa iklim perusahaan yang baik, dimana karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal ditunjukkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya.

Faktor disiplin kerja selanjutnya yaitu motivasi kerja, motivasi adalah Upaya untuk menggerakkan gairah kerja karyawan agar mau memberikan semua kemampuannya yang secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja terbentuk dari dorongan individu dalam melakukan suatu dikarenakan memiliki tujuan yang harus terpuaskan. (Rahmad Ardhiansyah et al., 2021)

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, ada lagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah tempat berlangsungnya setiap kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan didukung oleh penelitian Rivai (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

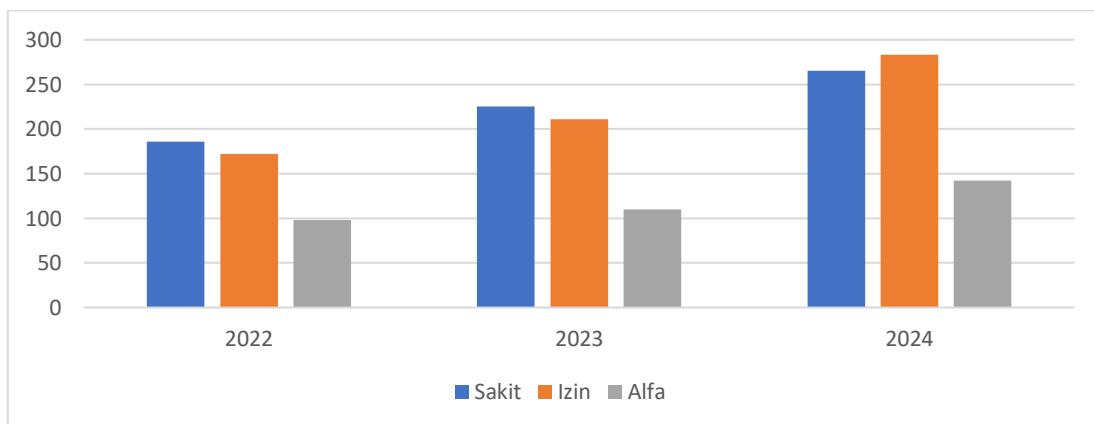
Pada salah satu instansi daerah Kuningan tepatnya di PAM Tirta Kamuning Kuningan yang dimana instansi tersebut bergerak di bidang distribusi air bersih, yang bertugas untuk memberikan pelayanan dengan prinsip yang adil berdasarkan pendapatan masyarakat Kabupaten Kuningan. Dengan demikian pegawainya dituntut untuk memberikan pelayanan dengan adil dan menjalankan tugasnya dengan maksimal. Dengan adanya tingkat disiplin kerja di PAM Tirta Kamuning Kuningan tersebut, maka perusahaan dapat berjalan dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kamuning
Kabupaten Kuningan
Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Presentase Ketidakhadiran %
2022	135	186	172	98	3,4 %
2023	135	225	211	110	4 %
2024	135	265	283	142	5,1 %

Sumber : PAM Tirta Kemuning Kuningan

Gambar 1. 1
Grafik Data Ketidakhadiran Pegawai



Sumber : PAM Tirta Kemuning Kuningan

Berdasarkan data tabel dan grafik diatas diketahui bahwa karyawan PAM Tirta Kamuning Kuningan berjumlah 135 orang. Dan pada tahun 2022-2024 jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan. Presentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 sebesar 3,4 %, tahun 2023 sebesar 4 % dan tahun 2024 sebesar 5,1 %.

Menurut Mahayani (2022) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Fenomena atau Permasalahan yang terjadi yaitu, disiplin kerja yang rendah karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan, memiliki hubungan yang kurang baik kepada karyawan, kurang memotivasi agar karyawan semangat untuk bekerja, dan faktor lingkungan pun sangat berpengaruh terhadap karyawan, hubungan antar karyawan yang kurang baik. Oleh karena itu masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku sehingga terjadinya ketidakhadiran, masih ada karyawan yang lambat atau terkesan menyepelekan pekerjaan, dan ada karyawan yang mengobrol saat bekerja sehingga membuat karyawan lain tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Data pra-survey yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. 2

**Kuesioner Pra-survey Disiplin Kerja Karyawan PAM Tirta Kamuning
Kabupaten Kuningan**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah Responden	Presentase	Jumlah Responden	Presentase
1.	Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam saat bekerja?	12	60%	8	40%
2.	Bapak/Ibu selalu tepat waktu saat melaporkan laporan?	10	50%	10	50%
3.	Bapak/Ibu memperhatikan keluhan pelanggan?	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil Data Survei 2025

Berdasarkan tabel hasil survei diatas sebanyak 60% responden menjawab tidak, menunjukan bahwa karyawan kurang memperhatikan keluhan pelanggan sedangkan 40% responden menjawab ya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nuryadi (2023) Menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utameyasa (2022) menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja.

Hasil penelitian Kumarawati (2017) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat daerah kota Denpasar. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianara (2023) menunjukkan bahwa hubungan motivasi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpegaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jihan (2017) menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan data-data dan fenomena dalam latar belakang diatas dan ditemukan research gap maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lngkungan kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan PAM Tirta Kamuning Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian yang diteliti pada karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan ?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PAM Tirta Kamuning Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi / Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan merumuskan kebijakan-kebijakan atau proses pengambilan keputusan kaitannya dengan peningkatan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti serta dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan praktek yang terjadi di lapangan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan, sebagai bahan rujukan, sumber informasi dan bahan referensi peneliti selanjutnya meningkatkan disiplin kerja karyawan.