

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Intansi pemerintahan di indonesia memiliki peran penting dalam mendukung implementasi kebijakan nasional dan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Intansi Pemerintah menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No: 239/IX/6/8/2003 adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari : Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi : Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintahan RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan Lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

Menurut Wilson Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan. Dengan demikian, Intansi Pemerintah dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pengembangan kinerja pelayanan publik yang baik. Sumber daya manusia menjadi pondasi utama dalam pengelolaan suatu organisasi, agar dapat terarah pada visi dan misi yang telah ditetapkan. “Manusia merupakan sebagai salah satu komponen organisasi atau merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi” (Notoatmodjo, 2013). Oleh karena itu, intansi pemerintahan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya.

Keberhasilan intansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor utamanya adalah pegawai. Keberadaan pegawai dalam suatu intansi pemerintah memegang peranan penting, potensi yang dimiliki setiap pegawai dalam suatu intansi pemerintah harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya,

sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Menurut Bangsawan (2017) mengelola sumber daya manusia sangatlah penting dimana pemanfaatan potensi sumber daya manusia memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada fasilitas, peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tanpa didukung oleh kualitas pegawai yang memadai, maka sulit untuk menggunakan komponen-komponen yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Dinas Lingkungan Hidup merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan yang berkaitan dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Dinas ini berperan dalam menjaga, melestarikan, dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan keberlanjutan diwilayahnya. Dinas lingkungan hidup memiliki tugas operasional yaitu pengelolaan sampah, pengawasan limbah industri, penghijauan, dan pengelolaan ruang terbuka hijau. Dengan menjalankan perannya, dinas membantu menciptakan lingkungan yang sehat dan layak bagi masyarakat, sekaligus mendukung upaya kelestarian ekosistem untuk sumber daya alam secara berkelanjutan.

Intansi atau organisasi yang ideal merupakan intansi atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia berdisiplin tinggi yang dapat berakibat pada peningkatan kinerja organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010) dalam (Rayana et al., 2022). Kedisiplinan pegawai merupakan hal penting yang harus di pertahankan dalam organisasi. Pegawai yang disiplin dalam bekerja pasti akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dari pada pegawai yang kurang disiplin.

Kasmir (2019) menyampaikan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi salah satunya dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerjanya, selain banyak faktor lain yang mempengaruhinya dalam upaya untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja pegawai yang baik. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan atau norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yaitu sebuah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dan kesediaan yaitu suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal, jika disiplin kerja para pegawai rendah.

Menurut Siswanto (2010) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil observasi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, di temukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan yang menunjukkan kondisi presentase disiplin yang tinggi. Rendanya disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan ini tentu akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Kondisi tingkat disiplin kerja pegawai yang rendah ditunjukan oleh adanya penurunan tingkat absensi dalam beberapa bulan terakhir. Berikut ini disertakan rekapitulasi absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan tahun 2024, yaitu:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan
Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total kehadiran seharusnya	Total Ketidakhadiran Pegawai	Persentase Ketidakhadiran Pegawai
					(Alpha)	
1.	Januari	104	22	2.288	68	2,97%
2.	Februari	104	18	1.872	84	4,48%
3.	Maret	104	18	1.872	155	8,27%
4.	April	103	16	1.648	39	2,36%
5.	Mei	103	18	1.854	21	1,13%
6.	Juni	103	18	1.854	41	2,21%
7.	Juli	103	23	2.369	49	2,06%
8.	Agustus	101	22	2.222	82	3,69%
9.	September	101	20	2.020	36	1,78%
10.	Oktober	101	23	2.323	55	2,36%
11.	November	99	20	1.980	59	2,97%
12.	Desember	99	20	1.980	46	2,32%
Rata-rata						3,05 %

Sumber : Sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup, 2024

Menurut Murdiarta (2001) menyatakan bahwa jumlah absensi 2-3% masih dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi atau perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat mempengaruhi pegawai untuk mengeluarkan kemampuan secara optimal. *Human resources* atau sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui hasil dari perhitungan absensi tersebut tingkat absensi pada pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan masih kurang baik, karena dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai yang tidak baik pada tahun 2024 ini yang

melebihi 3%, dengan jumlah absensi yang mencapai rata-rata 3,05%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kurang optimalnya tingkat disiplin pada tahun 2024 dan perlu adanya peningkatan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kurangnya disiplin dalam suatu instansi dapat menimbulkan dampak negatif, menurut Aminah (2013) dalam Fauzia et al., (2020) semakin disiplin kerja karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula pekerjaan yang mereka capai. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh disiplin kerja karyawan disetiap harinya. Maka dalam jangka pendek ketidakdisiplinan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karena tugas dan tanggung jawab tidak dilaksanakan secara optimal.

Sementara itu dalam jangka panjang, dampak dari ketidakdisiplinan menjadi lebih signifikan. Instansi dapat kehilangan kredibilitas dan kepercayaan publik, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang terus menerus buruk dapat mengakibatkan kemunduran, termasuk dalam aspek inovasi dan daya saing. Sesuai dengan menurut A.B Jisiani (2018), dalam Niswah (2024) keberhasilan atau kemunduran sebuah perusahaan yaitu banyak dipengaruhi oleh keahlian, keterampilan, dan kedisiplinan karyawannya. Tentunya hal ini sangat mengkhawatirkan yang menjadi penyebab kurangnya optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Dengan demikian, penting bagi setiap instansi untuk membangun dan mempertahankan sikap disiplin yang baik untuk mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah pengawasan. Menurut Brantas dalam pengawasan adalah sebuah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan perencanaan atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Menurut Hadibroto dalam Khairuddin et al., (2023) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Suatu

pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam suatu instansi, untuk menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan. Serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan dalam menjamin, bahwa sumber daya sebuah instansi dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin dan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Selain pengawasan, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Nofriansyah (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Majorsy (2007) menyatakan komitmen dalam organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensi untuk bertahan dalam organisasi. Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2002), menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Hafidzi (2019:52) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”.

Menurut Abraham Maslow menjelaskan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi kerja yang baik dapat memiliki peranan yang penting untuk mendorong kedisiplinan pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan, waktu dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Penjelasan diatas merupakan alasan peneliti menggunakan variabel independent pengawasan, komitmen organisasi dan motivasi kerja, karena pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam memastikan setiap pegawai dalam organisasi menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan menjadi alat untuk mengontrol disiplin kerja pegawai untuk meminimalkan penyimpangan perilaku kerja dan mendorong pegawai tetap produktif. Selain pengawasan, komitmen organisasi mencerminkan seorang pegawai terikat secara emosional, nilai dan tujuan terhadap suatu organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini penting bagi seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Kemudian motivasi kerja dapat memberikan dorongan secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi faktor pendorong dalam disiplin kerja yang mempengaruhi kesadaran dan kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al., (2019) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Saputri & Wahyuningsih, (2022) bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2022) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian Yusuf & Sahar (2020) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Mahardika et al., (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Sutedi et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumayadi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Rezeki et al., (2022) menyatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Saputri & Wahyuningsih (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Fita Aprianti et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Sultoni & Rismawati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Chairani & Khair (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan pengawasan, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai yang kemudian dituangkan kedalam judul **“Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empiris terbaru yang dapat menjadi bahan referensi yang relevan dalam pengetahuan dan pemahaman yang berhubungan dengan teori-teori tentang pengawasan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Intansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan organisasi atau pihak yang bersangkutan dalam mengelola pegawainya agar tidak terjadinya penurunan kedisiplinan kerja pegawai sehingga organisasi tidak mengalami keberlanjutan dalam penurunan disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh pada masa kuliah, dengan praktek secara langsung di lapangan khususnya terkait dengan kedisiplinan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama mengenai disiplin kerja pegawai sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan meneliti variabel independent atau variabel baru lainnya.