

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting, baik secara individu maupun dalam kelompok. SDM menjadi salah satu faktor utama yang menentukan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, manusia merupakan elemen krusial dalam setiap aktivitas organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, secanggih apa pun teknologi yang digunakan, tanpa adanya peran manusia sebagai pelaksana operasional, maka output yang dihasilkan tidak akan mencapai tingkat efisiensi yang diinginkan.

Menurut Siagian (2023) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan sebagai alat bantu untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan identifikasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia. Pencapaian suatu perusahaan pada dasarnya harus menunjukkan tingkat keunggulan dalam bekerja. Setiap aktivitas dalam perusahaan membutuhkan penerapan sikap disiplin agar berjalan dengan tertib.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Rivai (2019) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab dan komitmen seorang Pegawai terhadap pekerjaannya. Tanpa disiplin kerja, keberhasilan suatu organisasi atau strategi unggul, sulit untuk dicapai. Sedangkan Menurut Sinambela (2019), disiplin kerja merujuk pada Kesanggupan individu untuk Melaksanakan tugas secara konsisten dengan kedisiplinan dan ketekunan, serta tetap berada dalam koridor aturan yang telah disetujui. Menurut Afandi (2021) Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang disusun oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi untuk dilaksanakan dengan keinginan sendiri, hingga akhirnya terbentuk dari berbagai tindakan yang menunjukkan sikap tertib, patuh, taat, dan teratur. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja Dorongan dari dalam diri untuk mematuhi Ketentuan yang berlaku di

perusahaan. Berdasarkan pemahaman ini, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai kesadaran internal seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku di tempat kerja.

Dinas Sosial adalah lembaga otoritas negara yang menjalankan fungsi penting dalam penyelenggaraan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat serta perlindungan sosial bagi masyarakat. instansi ini bertanggung jawab atas serangkaian kebijakan yang difokuskan pada perbaikan kondisi sosial seperti pemberian bantuan sosial kepada kelompok yang membutuhkan, termasuk penyandang disabilitas, lansia, anak yatim. Selain itu, Dinas Sosial juga menangani masalah sosial, seperti kemiskinan, pengangguran, serta penyalahgunaan narkoba, dan berfokus pada pemberdayaan masyarakat agar dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan sosial.

Berdasarkan Temuan observasi serta hasil wawancara yang dilakukan bersama Kepala Subbagian umum dan kepegawaian di Dinas Sosial Kota Cirebon fenomena yang terjadi yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh indikasi berupa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dari masuk kerja yang sudah ditentukan dan tidak scan absen saat masuk atau saat pulang. Penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2024) bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang berlaku di lingkungan organisasi, termasuk norma sosial yang ada. Bentuk kepatuhan tersebut dapat tercermin melalui sikap, perilaku yang selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah rekapitulasi data absensi keterlambatan pegawai yang diperoleh dari Dinas Sosial Kota Cirebon Tahun 2023 dan Tahun 2024

Tabel 1.1 Data Absensi Keterlambatan Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon 2023-2024

Bulan	2023			2024		
	Jumlah Pegawai	Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Jumlah Pegawai	Keterlambatan	Total Tepat Waktu
Januari	56	19	37	56	23	33
Februari	56	13	43	56	8	48
Maret	56	5	51	56	22	34
April	56	13	43	56	5	51
Mei	56	17	39	56	15	41
Juni	56	12	44	56	5	51
Juli	56	8	48	56	12	44
Agustus	56	9	47	56	10	46
September	56	14	42	56	7	49
Oktober	56	2	54	56	23	33
November	56	5	51	56	28	28
Desember	56	5	51	56	30	26
Rata-Rata		10	45	Rata-Rata	15	40

Sumber: Data spss oleh peneliti

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon pada Tahun 2023-2024 mengalami penurunan disiplin kerja. Menurut

Dessler & Varrkey (2015) dalam bukunya Human Resource Management mengemukakan bahwa jumlah keterlambatan yang dapat diterima dalam sebulan tergantung pada jenis pekerjaan, namun secara umum keterlambatan 1-2 kali dalam sebulan bisa dianggap wajar, dengan catatan adanya alasan yang dapat dipertanggung jawabkan (misalnya, masalah transportasi, atau kesehatan). Keterlambatan yang sering (lebih dari 3 kali) dapat mengarah pada pengaruh negatif terhadap kinerja. Dalam tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon mengalami penurunan, yang ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah keterlambatan pegawai. Pada tahun 2023, total keterlambatan pegawai mencapai 122 kali, sehingga jika dihitung rata-rata per bulan, terdapat 10 orang pegawai yang terlambat setiap bulan. Sementara itu, pada tahun 2024, jumlah keterlambatan meningkat menjadi 178 kali, sehingga rata-rata keterlambatan naik menjadi 15 orang per bulan. Dengan demikian, terjadi peningkatan keterlambatan sekitar 50%, yang mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan pegawai dibandingkan tahun sebelumnya.

Fenomena yang terjadi pada dinas sosial kota cirebon kurangnya disiplin kerja pegawai karena masih banyak pegawai yang terlambat melebihi batas wajar keterlambatan setiap bulan.

Tabel 1.2 Pra Survey Terkait Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon

NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESSPONDEN		PRESENTASI JAWABAN	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Apakah Anda selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja?	7	13	35%	65%
2	Apakah Anda mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan?	11	9	55%	45%

3	Apakah Anda mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan?	6	14	30%	70%
4	Apakah Anda selalu mengikuti prosedur operasional standar dalam bekerja?	12	8	60%	40%
5	Apakah Anda menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditentukan?	8	12	40%	60%
6	Apakah Anda mematuhi semua instruksi yang diberikan oleh atasan Anda?	7	13	35%	65%
7	Apakah Anda menjaga kerahasiaan informasi yang dimiliki oleh perusahaan?	8	12	40%	60%
8	Apakah Anda selalu menghindari situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan?	7	13	35%	65%
Rata- Rata Disiplin Kerja				41,25%	58,75%

Sumber: Data spss oleh peneliti

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pra-survei mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon, ditemukan bahwa hanya 41,25% pegawai yang menunjukkan disiplin kerja, sementara 58,75% lainnya masih kurang disiplin. Persentase tertinggi dalam jawaban "YA" adalah 60%, yang terdapat pada pertanyaan terkait kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memahami pentingnya mengikuti standar kerja dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, jawaban "TIDAK" dengan persentase terbesar, yaitu 70%, muncul pada pertanyaan tentang kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Data ini menunjukkan

bahwa mayoritas pegawai belum sepenuhnya menaati aturan yang ditetapkan, yang dapat berdampak pada efektivitas kerja dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Selain itu, tingkat disiplin dalam hal kehadiran tepat waktu juga masih rendah, di mana hanya 35% pegawai yang selalu hadir sesuai jadwal kerja, sementara 65% lainnya mengaku sering datang terlambat. Temuan ini selaras dengan data keterlambatan dalam Tabel 1.1 memperlihatkan adanya tren kenaikan jumlah keterlambatan pegawai sepanjang tahun 2024. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas sesuai target. Rendahnya disiplin ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengawasan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam sistem pengelolaan disiplin, seperti peningkatan efektivitas pengawasan, penerapan aturan yang lebih tegas, serta penguatan motivasi kerja agar kedisiplinan pegawai dapat meningkat.

Menurut Rizal & Radiman (2019), Kualitas pengawasan Merupakan bentuk evaluasi langsung terhadap aktivitas organisasi dengan tujuan mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam mengevaluasi tercapainya tujuan serta mengenali hambatan yang mungkin muncul. Pengawasan yang efektif memungkinkan pemahaman menyeluruh mengenai berbagai aktivitas dalam organisasi dan masalah yang dihadapi saat melaksanakan tugas. Sebagaimana diungkapkan oleh menurut Putra (2023), Proses pengawasan dilakukan dengan cara mengamati pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi untuk menjamin seluruh pekerjaan berlangsung sebagaimana rencana awal. Sulistiyo & Lena (2017) menyatakan Pengawasan merupakan kegiatan pengendalian terhadap jalannya seluruh aktivitas organisasi guna menjamin setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dirancang. Kurangnya pengawasan dari atasan dapat berakibat pada lemahnya kontrol terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dalam proses kerja, dan berkurangnya kualitas hasil kerja. Selain itu, minimnya pengawasan juga dapat berdampak negatif pada semangat kerja karyawan, karena

mereka merasa kurang mendapatkan perhatian atau bimbingan dari atasan, yang dapat menurunkan semangat kerja.

Faktor lain yang mampu memperkuat sikap disiplin dalam pelaksanaan tugas adalah suasana fisik. suasana kerja yang kondusif, bersih, aman, secara fisik mampu mendorong semangat untuk bekerja dengan disiplin. Sedarmayanti (2022), Lingkungan kerja secara fisik merujuk pada seluruh aspek kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan dampak, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, kolega, maupun bawahan. Sugiantara & Ardana (2019), menyatakan bahwa elemen fisik dapat memainkan faktor penentu dalam pembinaan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan meliputi fenomena disekitar pegawai yang memiliki efek terhadap efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, ruang gerak, aspek keamanan, dan tingkat kebisingan. Kurangnya kondisi fisik yang memadai di lingkungan kerja dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja dan disiplin karyawan. Keadaan ini juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik, seperti masalah pada postur tubuh atau kelelahan pada mata, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Selain itu, Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi melemahkan motivasi pegawai dalam bekerja yang pada gilirannya dapat memicu penurunan disiplin dalam melaksanakan tugas, keterlambatan, bahkan peningkatan tingkat absensi.

Menurut Susanty dan baskoro (2019), motivasi mencerminkan interaksi yang berlangsung secara konsisten dari pendorong faktor intrinsik dan ekstrinsik individu terlihat melalui Menggambarkan dorongan internal serta minat terhadap pekerjaan. Motivasi yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan semangat kerja seseorang, mendorong kolaborasi yang efektif, dan mengintegrasikan semua usaha mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Nur & Nanik Suryani Syahida (2018), Motivasi memiliki peran krusial, sebab melalui pemberian motivasi diharapkan setiap pegawai bersedia bekerja dan memiliki semangat guna memperoleh hasil kerja secara maksimal. Sebagaimana diungkapkan. Zahari (2015), dalam Anwar Prabu, motivasi merupakan suatu

kondisi psikologis yang memotivasi untuk pencapaian kinerja secara optimal. Ketidacukupan motivasi dapat membuat karyawan berperilaku tidak patuh terhadap jadwal kerja dan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini pada gilirannya bisa mengganggu proses kerja, mengurangi produktivitas, dan menyulitkan pencapaian target organisasi.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti & Kuswandi (2022) mengindikasikan bahwa kualitas pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin baik pengawasan yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin yang terlihat dari karyawan. Namun, penelitian oleh Sugiantari (2023) menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan yang efektif bisa berakibat pada penurunan disiplin kerja dan peningkatan stres, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Adesaputra & Wulandari (2021) menunjukkan kondisi fisik lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu, penelitian oleh Annur (2024) menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan disiplin memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan dari penelitian Siregar (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Prayekti (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak selalu beriringan dengan peningkatan disiplin, tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang memengaruhi perilaku para karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, fenomena yang ada, dan penelitian sebelumnya, saya tertarik untuk melakukan studi dengan judul: **“PENGARUH KUALITAS PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA CIREBON”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kualitas pengawasan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh kualitas pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang akan dicapai, adapun tujuan dari peneliti ini adalah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas pengawasan, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon.
2. Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon.
4. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang ditujukan kepada penulis, institusi pendidikan, dan pihak lain yang berkepentingan dengan isu ini. Manfaat tersebut dibagi menjadi manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada penelitian keilmuan terkait teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami elemen-elemen yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat bermafaaat bagi intansi terkait serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Intansi

Dinas Sosial Kota Cirebon dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memperbaiki kualitas pengawasan, menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik, dan meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya dapat mendorong kinerja dan produktivitas pegawai, serta meningkatkan layanan kepada masyarakat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti di masa mendatang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk menggali lebih lanjut tentang pengaruh kualitas pengawasan dan kondisi fisik tempat kerja terhadap berbagai faktor lainnya, seperti kinerja dan motivasi, serta memberikan metode yang relevan untuk diterapkan dalam industri atau lokasi lain.