

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi pemeran utama untuk keberlangsungan perusahaan, mereka bertanggung jawab untuk menerapkan strategi, menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya kerja yang positif. SDM yang dikelola dengan baik membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif, beradaptasi dengan perubahan, dan menghadapi persaingan. Untuk mendukung hal ini, bisnis harus berkonsentrasi pada rekrutmen yang tepat, pelatihan, peningkatan kesejahteraan, dan penghargaan karyawan. SDM yang produktif dan kompeten sangat penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis.

Disiplin dalam artian rasa tanggung jawab perihal tugas yang di berikan meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi kebijakan dalam perusahaan dengan kesadaran penuh. Kedisiplinan merupakan sebagai keinginan seseorang untuk patuh terhadap kebijakan. Bisnis memerlukan disiplin kerja untuk mempermudah dan mencapai tujuannya. Ini karena disiplin kerja yang ditanamkan pada karyawan memungkinkan mereka mematuhi aturan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Fauzi et al., (2023) disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan didasarkan pada kesadaran penuh tanpa tekanan luar, sehingga memungkinkan pegawai memikul lebih banyak tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Farhan & Indriyaningrum, (2023) disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan karyawan untuk sepenuhnya memenuhi aturan yang berlaku, memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok adalah salah satu cara mengatasi indiscipliner.

Disiplin kerja yang tinggi dapat membuat kinerja pegawai menjadi berkualitas, produktif dalam melaksanakan pekerjaannya serta membuat pegawai

mematuhi aturan dalam organisasi. Sebaliknya, apabila pada disiplin kerja pegawainya rendah maka dapat menimbulkan masalah seperti pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya tidak produktif serta menunda – nunda pekerjaannya.

Dinas ketahanan pangan dan pertanian adalah unit instansi pemerintahan daerah kabupaten kuningan yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketahanan pangan, pertanian, peternakan serta di bidang perikanan yang menjadi kewenangan daerah. Maka dari itu, instansi membutuhkan pekerja yang memiliki kualitas untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Untuk menciptakan pekerja yang memiliki kualitas, dinas ketahanan pangan dan pertanian harus memperbaiki disiplin kerja para pegawai nya. Dengan adanya disiplin kerja ini di harapkan mampu membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Instansi juga di harapkan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawainya agar disiplin para pegawai dalam bekerja nya meningkat serta menciptakan perasaan nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan nya.

Adapun tingkat absensi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian
Kabupaten Kuningan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	2x3	Keterangan Kehadiran		Total	%
				TL	PC		
Januari	201	21	4221	105	94	199	4.71
Februari	201	18	3618	139	90	229	6.32
Maret	199	22	4378	146	104	250	5.71
April	198	18	3564	56	101	157	4.40
Mei	194	15	2910	108	47	155	4.34
Juni	192	22	4224	139	76	215	5.08
Juli	191	21	4011	127	73	200	4.98
Agustus	190	23	4370	114	81	195	4.46

September	189	22	4158	109	100	209	5.02
Oktober	190	21	3990	92	75	167	4.18
November	190	22	4180	107	92	199	4.76
Desember	188	18	3384	102	77	179	5.28
Total				1344	1010	2354	54.84
Rata- Rata							4,57

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan 2023

Keterangan :

TL : Terlambat

PC : Pulang Cepat

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada Februari sebesar 6,32% Menurut Flippo (2001) tingkat absensi 0-2% dianggap baik, 3-10% dianggap tinggi, dan lebih dari 10% dianggap tidak wajar. Absensi pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kab kuningan dari januari hingga desember 2023 mengalami perubahan dengan persentase rata – rata di angka 4,57 Maka dari itu, dapat di ketahui bahwa tingkat absensi pada dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan tinggi, sehingga menunjukkan adanya masalah. Hal ini tentu harus di perhatikan agar pada tahun berikutnya dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kehadirannya, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dalam suatu organisasi, rendahnya disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensinya yang rendah. Rendahnya disiplin kerja yang di rasakan pegawai membuat mereka tidak nyaman apabila berada di kantor, selalu datang terlambat, dan ingin pulang cepat, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak teliti. Hal ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja karena tidak adanya disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi saya mewawancarai beberapa pegawai mengenai gaya kepemimpinan yang di lakukan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

Kabupaten Kuningan. Menyatakan bahwa terdapat masalah karena mayoritas pegawai menyatakan pemimpin cenderung kurang mempertimbangkan pegawai dalam memberikan saran dan ide, dalam melakukan musyawarah dengan para bawahannya, tidak menemukan loyalitas dan partisipasi pada pegawai.

Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek diatas menyebabkan kurangnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan sehingga akan berdampak buruk terhadap instansi daengan menurunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan menimbulkan rasa semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Menurut Waedoloh et al., (2022) Dalam upaya untuk mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan program kerja yang telah disepakati bersama, pemimpin melakukan apa yang disebut sebagai kepemimpinan. Sukses organisasi bergantung pada kemampuan para pemimpinnya untuk bertindak sebagai pemimpin yang efektif. Kegiatan usaha pengembangan organisasi sangat bergantung pada kekuatan manajer atau pimpinan dan komitmen mereka. Pemimpin organisasi harus memiliki kualitas kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran terpenting dalam organisasi ketika disebutkan bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk organisasinya, pemimpin harus memahami bagaimana para anggotanya berperilaku dalam organisasi yang mereka pimpin. Struktur kebutuhan seorang pemimpin yang memotivasi perilakunya dalam berbagai situasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik harus seseorang Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk organisasinya, pemimpin harus memahami bagaimana anggotanya berperilaku dalam organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Angelia & Astiti, (2020) mempengaruhi orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan adalah bagian kepemimpinan transformasional. Upaya untuk memengaruhi karyawan termasuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya hasil pekerjaan, mendorong untuk mengutamakan organisasi dari kepentingan pribadi, serta memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat lebih tinggi.

Menurut Rafsanjani, (2021) menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional *relative* baru dalam penelitian. Model ini merupakan model terbaik untuk memaparkan karakteristik pemimpin. Ide yang dibangun dengan pendekatan watak, gaya, dan kontingensi disatukan dalam bentuk kepemimpinan transformasional. Pemimpin ini memiliki daya Tarik secara strategis dan mengutamakan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan visi untuk masa depan dengan bawahannya serta memenuhi setiap kebutuhan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karimudin et al., (2023) Mengemukakan gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN DISDUKCAPIL Kota Palembang. Jaya & Adnyani, (2020) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Estiana et al., (2023) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Rasa aman kepada karyawan akan memungkinkan mereka untuk dapat berfungsi dengan sempurna. Di sisi lainnya, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pada karyawan, misalnya ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan cenderung lebih betah untuk bekerja, dan menghasilkan efektifitas kerja yang lebih tinggi.

Menurut Ahmad et al., (2022) mengatakan lingkungan kerja adalah metode kerja, dan peraturan kerja yang digunakan di tempat kerja baik secara individu maupun kolektif kelompok. Selain itu, lingkungan kerja adalah kumpulan elemen yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah saat karyawan dapat bekerja dengan optimal, nyaman, sehat, dan aman.

Menurut Putra & Aprianti, (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima” mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Sedangkan menurut Ramdhona et al., (2022) bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya berpengaruh secara positif

dan signifikan. Lingkungan Kerja Berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik.

Menurut Sukiyah et al., (2021) Motivasi merupakan sebuah sikap yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Motivasi sendiri menciptakan perilaku manusia untuk bekerja giat dan antusias untuk mendapatkan hasil sesuai harapan. Menurut Sherlie & Hikmah, (2020) motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela, (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Upt. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara” mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat dampak yang berarti. Ini menunjukkan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, sehingga hal tersebut belum dapat meningkatkan disiplin kerja mereka. Sedangkan menurut Mela Aryani, E Didik Subiyanto, (2021) disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi, pemberian motivasi kerja dapat berdampak positif pada karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian masih kurang terpengaruh oleh gaya kepemimpinan ini, sehingga masih kurang sehingga dampaknya membuat kinerja yang tidak terarah, kurangnya transparansi dan kurangnya memberikan saran dan ide kepada bawahannya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang lebih efektif yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, karena dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional komunikasi dengan pegawai akan lebih terbuka serta dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai.

Ada juga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan observasi pada Dinas Kethanan Pangan dan Pertanian Kabupaten

Kuningan terdapat beberapa masalah dalam lingkungan kerjanya, diantaranya yaitu penerangannya masih kurang baik serta pada pengguna warna cat di beberapa ruangan masih banyak menggunakan warna – warna gelap seperti warna abu, sehingga membuat suasana ruangan kurang terang. Selain itu, suhu udara di beberapa ruangan pun masih kurang baik karena ruangnya yang kecil sedangkan pegawainya banyak, serta kurang nya ventilasi udara sehingga udara segar yang masuk kedalam ruangan lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan masih belum optimal. Maka dari itu, sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena adanya terciptanya lingkungan yang kondusif maka pegawai dapat lebih disiplin lagi dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan menyelesaikan pekerjaannya.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan itu masih kurang baik karena kurang nya dorongan motivasi dari atasan nya sehingga tidak ada motivasi pada diri pegawai sehingga banyak pegawai yang terlambat dan pulang cepat disaat masih jam kerja karena karyawan tidak ada motivasi untuk menyelesaikan tugasnya yang sudah ditentukan maka dari itu dapat digambarkan bahwa motivasi adalah dorongan dan keinginan yang berasal dari psikologis karyawan yang harus dilengkapi agar karyawan dapat merasakan ketentraman dan mewujudkan tujuan.

Peran gaya pemimpin transformasional lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja yaitu menurut R. Sapu et al., (2023) gaya kepemimpinan transformasional berakibat cukup penting bagi disiplin kerja. pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional memicu kedisiplinan karyawan, serta mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan untuk mencapai tujuan bersama dan saling menguntungkan. Kesimpulan dari kajian di atas memperjelas jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan bermakna bagi disiplin kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja lingkungan kerja berakibat cukup penting bagi disiplin kerja. Dari beberapa kajian itu, memperjelas jika sistem lingkungan kerja yang baik bisa memaksimalkan kinerja karyawan sehingga

memberi peluang bagi organisasi guna mendapat perilaku ataupun sikap positif dari karyawannya, serta mampu memaksimalkan kinerja karyawan sehingga bisa mengerjakan tugas kerja secara produktif dan disiplin. Berdasar uraian diatas jelas diketahui jika lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi disiplin kerja. Serta motivasi kerja juga berperan penting bagi kedisiplinan kerja Bila motivasi kerja karyawan tidak terbaik secara maksimal, tentunya bisa menyebabkan hasil kerja terlihat asal-asalan dan dapat mempersulit organisasi memperoleh tujuannya.

Keberhasilan organisasi bergantung pada disiplin kerja, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi. Kepemimpinan yang efektif, seperti yang komunikatif dan inspiratif, dapat membangun kedisiplinan dengan memberikan arahan dan penghargaan yang tepat. lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis, dan rasa aman adalah faktor yang mendorong kenyamanan dan kepatuhan karyawan. faktor pendorong utama dalam meningkatkan kedisiplinan adalah motivasi, baik intrinsik (misalnya, keinginan untuk berprestasi) maupun ekstrinsik (misalnya, penghargaan). Ketiga komponen ini bekerja sama untuk menghasilkan disiplin kerja yang teratur dan produktif. Apabila permasalahan disiplin kerja yang terjadi tidak ditanggapi dengan serius, hal ini akan berdampak buruk pada efektivitas kinerja organisasi pemerintah yang berperan langsung dalam menjaga ketahanan pangan. Terdapat novelty atau kebaruan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu penelitian ini terfokus pada satu instansi dengan menguji variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan item pernyataan yang mendapat skor rendah untuk digunakan sebagai saran yang dapat menjadi opsi untuk perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Meninjau latar belakang di atas, penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional lingkungan kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja menarik perhatian penulis dan kiranya menarik agar bisa diteliti lebih lanjut. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional

lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja” Survei pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan ?
3. Bagai mana Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan ?
4. Bagaiman Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makatujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh fakta empiris mengenai :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
2. Untuk Megetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten kuningan
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten kuningan

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya konsep dalam ilmu manajemen, khususnya berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

1.3.2 Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi mengenai aspek sumberdaya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, sehingga dapat menjadi acuan serta evaluasi dalam mempertahankan Disiplin Kerja padapegawainya dengan Gaya kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang baik.