

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung kesuksesan organisasi. SDM dianggap sebagai aset paling berharga dan strategis bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya (Ardana *et al.*, 2012). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dibutuhkan individu-individu yang mampu bekerja secara efektif serta efisien. Hal ini berlaku bagi instansi pemerintah dan sektor swasta, yang berkewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Pelayanan yang cepat dan tepat sangat penting dalam organisasi publik seperti kantor pemerintah karena menunjukkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Pelayanan yang baik dan benar menunjukkan efisiensi dan efektivitas, yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi dengan optimal.

Disiplin merupakan hal utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin menunjukkan keinginan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi standar dan aturan di tempat kerjanya, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tingkat kedisiplinan pegawai mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang mana ini merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dinyatakan oleh (Hasibuan dalam Ichsan *et al.*, 2021), disiplin telah berkembang menjadi tugas operasional utama dalam manajemen SDM dan sangat memengaruhi kinerja. Dengan kedisiplinan yang kuat instansi pemerintah dapat mempercepat pencapaian tujuan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, sementara kedisiplinan yang lemah akan menghalangi efisiensi organisasi.

Pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan di tempat kerja dengan sadar dan tanpa rasa paksaan. Pada akhirnya, pekerja yang disiplin akan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi karena mereka menggunakan waktu kerjanya secara efektif untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan (Hasibuan, 2014). Bila pekerja menunjukkan disiplin kerja yang maksimal, hal ini secara langsung akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, yang memberikan keuntungan tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan itu sendiri.

Kantor desa adalah lembaga pemerintahan yang didirikan dengan tujuan membantu masyarakat dalam hal pembangunan desa, kependudukan, aset, pelayanan umum, dan pengelolaan data penduduk untuk wilayah desa. Yang paling penting adalah memberikan layanan terbaik kepada masyarakat (Nuraini & Eriyanto, 2023). Desa pada hakikatnya adalah organisasi pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat yang memiliki peran penting dalam mengatur kehidupan warga di lingkup lokal. Desa memiliki kewenangan untuk mengelola urusan masyarakat, menjaga keteraturan wilayah, serta melestarikan nilai-nilai budaya dan tradisi yang diwariskan. Dengan kedudukan tersebut, desa menjadi bagian integral dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Dari hasil observasi kantor desa se-Kecamatan Ciawigebang, ditemukan beberapa permasalahan yang hampir serupa di setiap desanya. Yaitu belum terciptanya disiplin kerja secara optimal. Hal ini tercemin dari masih adanya perangkat desa yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang seharusnya. Sistem absensi yang kurang diperhatikan ataupun mengisi absensi tapi tidak sesuai dengan kehadiran sebenarnya. Selain itu, terdapat beberapa desa yang bahkan tidak memiliki data absensi secara lengkap atau terdokumentasi dengan baik.

Berikut ini absensi perangkat desa se-Kecamatan Ciawigebang:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi Perangkat Desa se-Kecamatan Ciawigebang
Tahun 2024

Desa	Jumlah Perangkat Desa	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Ketidakhadiran (Alpa)	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran (%)
Ciawigebang	13	239	3107	175	2932	5,63
Ciawilor	15	-	-	-	-	-
Cigarukgak	13	239	3107	16	3091	0,51
Cihaur	11	239	2629	16	2613	0,61
Cihirup	11	-	-	-	-	-
Cijagamulya	10	239	2390	84	2306	3,51
Cikubangmulya	10	-	-	-	-	-
Ciomas	11	-	-	-	-	-
Ciputat	13	-	-	-	-	-
Dukudalem	10	-	-	-	-	-
Geresik	12	239	2868	155	2713	5,40
Kadurama	11	239	2629	163	2466	6,20
Kapandayan	11	239	2629	45	2584	1,71
Karangkamulyan	10	239	2390	67	2323	2,80
Karamatmulya	12	239	2868	173	2695	6,03
Lebaksiuh	12	239	2868	125	2743	4,36
Mekarjaya	10	239	2390	92	2298	3,85
Padarama	10	-	-	-	-	-
Pajawanlor	9	239	2151	6	2145	0,28
Pamijahan	10	239	2390	77	2313	3,22
Pangkalan	13	239	3107	13	3094	0,42
Sidaraja	13	-	-	-	-	-
Sukadana	13	239	3107	160	2947	5,15
Sukaraja	13	239	3107	91	3016	2,93
Rata-rata						3,29

Sumber: Kantor Desa se-Kecamatan Ciawigebang, 2024

Berdasarkan Flippo (2002), tingkat ketidakhadiran antara 0–2% dikategorikan baik, 3–10% tergolong tinggi, dan lebih dari 10% dianggap tidak normal. Berdsarkan data pada tabel 1.1 persentase absensi perangkat desa di kantor desa mencapai lebih dari 3 persen, yang menunjukan bahwa tingkat absensi pegawai

tersebut tergolong tinggi. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi ini dapat mempengaruhi pelayanan masyarakat serta menyebabkan beban administrasi tidak terkoordinasi dengan baik.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2008) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Lalu menurut Hartono (2022) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah salah satu elemen yang memengaruhi disiplin kerja. Karena seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan contoh yang baik, terbuka terhadap karyawannya, mau menerima kritik dan saran dari karyawan lain dan yang paling penting, memiliki kepedulian yang besar terhadap karyawannya. Pemimpin yang baik memotivasi karyawannya untuk menjadi lebih disiplin untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan akan sangat efektif jika mereka dapat melakukan hal-hal seperti menggerakkan, membimbing, memantau, memberikan motivasi, dan mengembangkan motivasi kerja. Untuk menjadi kepemimpinan yang efektif, mereka harus dapat melakukan hal-hal seperti menggerakkan, memantau, memberikan motivasi atau mengembangkan motivasi kerja, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan membawa bawahnya ke tujuan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seorang pimpinan mempengaruhi bawahannya dengan mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Septiady & Hamidan, 2022).

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung setiap pegawai untuk berdisiplin dalam mengerjakan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana seorang karyawan melakukan kontak pertama dengan dunia kerja. Lingkungan kerja di sekitar karyawan memengaruhi kenyamanan mereka saat bekerja. Semakin baik dan mendukung lingkungan kerja, semakin menyenangkan bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar seorang

pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya (Cahyaningtyas & Puspaningtyas, 2022). Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diwujudkan dengan memperhatikan berbagai unsur di dalamnya, baik faktor fisik maupun faktor lain yang berperan penting bagi kesejahteraan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pengawasan. Menurut Hendri dan Melsandi (2020) pengawasan adalah proses menetapkan, menilai, dan mengoreksi pekerjaan agar sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan sangatlah penting, dan apabila tidak dilakukan secara rutin maka lama kelamaan karyawan akan menjadi kurang disiplin dalam bekerja. Penting untuk mencapai tujuan ini, seorang pemimpin harus memperhatikan dua prinsip utama yaitu merencanakan apa yang perlu dipantau dan bagaimana pemimpin harus memberikan arahan untuk memecahkan masalah yang dihadapi karyawan. Cara yang dapat ditempuh untuk mencapainya yaitu dengan menetapkan standar pekerjaan, jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan, dan metode untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan karyawan (Teck & Chyong dalam Mendrofa et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Jimu dan Buntu (2023) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pegunungan Bintang, hasil uji koefisien menunjukkan variabel kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar terhadap disiplin kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Aryani *et al.* (2021) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Aprianti (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Harini *et al.* (2022) menyatakan bahwa lingkungan

kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t terhitung yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai t tabel.

Penelitian yang dilakukan Yustina dan Tupti (2022) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini buktikan dengan nilai signifikansi pengawasan sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, penelitian Watimah (2017) menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau dengan nilai signifikansi sebesar $0,293 > 0,05$. Dengan demikian, variabel pengawasan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

Oleh karena itu, menimbang penjelasan di atas, penulis memilih untuk mengangkat penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa (Survei kepada Perangkat Kantor Desa se-kecamatan Ciawigebang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja perangkat desa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja perangkat desa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap disiplin kerja perangkat desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja perangkat desa.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. perangkat desa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menyajikan data empiris terbaru yang dapat memperkaya teori mengenai disiplin kerja yang dikaitkan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengawsan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang mendorong peningkatan disiplin kerja di tingkat desa, sehingga pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Pihak Pemerintah Desa

Penelitian ini diharapkan memberikan saran yang bermanfaat bagi pemerintah desa dalam upaya meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan, sehingga berdampak positif bagi kinerja pemerintah desa.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman serta pengalaman peneliti dalam mengkaji disiplin kerja melalui variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan

d. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain yang tertarik pada studi disiplin kerja sebagai referensi, khususnya untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda