

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Indikator penting dalam menunjukkan kedisiplinan yaitu ketepatan waktu dan jumlah kehadiran kerja dalam jam kerja, Jika kedua hal ini diabaikan maka karyawan tersebut dianggap kurang komitmen dalam bekerja. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mengetahuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam peningkatan produktivitas.

Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju *good governance*. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai dimasing - masing instansi Putri et al (2019). Salah satu faktor dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana lainnya Rahmi et al (2020). Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam

mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma - norma yang berlaku pada sebuah instansi Bugdol (2018).

Sebagian pegawai kurang mampu menerjemahkan disposisi pimpinan sehingga lamban dalam menyelesaikan pekerjaan Dwiyanto (2021). Sedangkan disiplin pegawai dalam melayani publik, misalnya dalam hal surat menyurat seringkali tidak tuntas dalam satu hari.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin. Disiplin kerja menurut Mulyadi (2015), disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah yang lebih baik Mardiana & Ernawati (2022).

Sedangkan Wahjosumidjo (2019) menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan keadilan bagi pegawainya tanpa pilih kasih, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang terbeban terhadap visi misi instansi, pemimpin yang katalisator, pemimpin yang dapat menjadi wakil instansi, pemimpin yang dapat menghargai prestasi pegawainya, pemimpin yang dapat menjadi sumber aspirasi bagi pegawainya dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi di kantor.

Menurut Winardi (2019) “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”. Sedangkan menurut Basu Swastha (2017) “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin (1994) “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana

aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

Hasibuan Hasibuan (2017), mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehinggamencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau peforma seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kineerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Napitupulu (2015) mengungkapkan bahwa “Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat.

”Menurut Hasibuan (2019) “Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan menjalankan standar-standar organisasional yang belaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

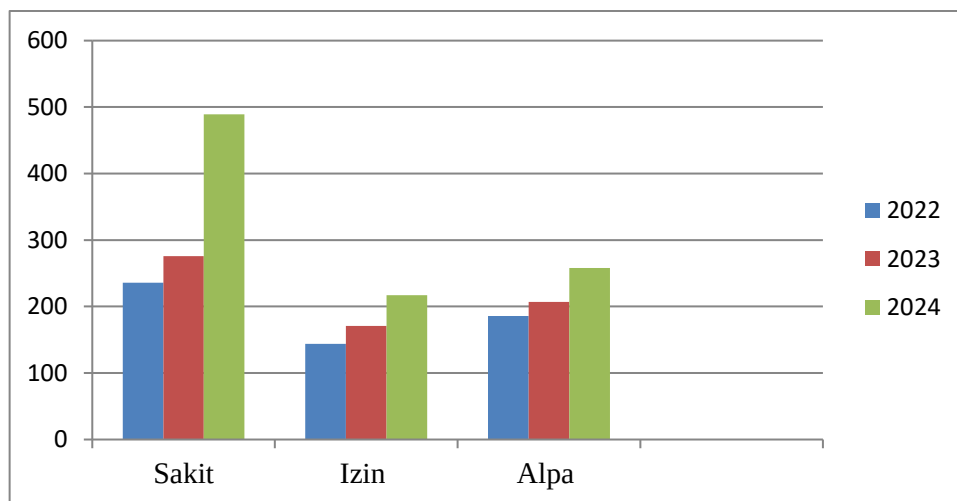
RSUD Linggajati merupakan rumah sakit yang melayani ibu dan anak, dan memiliki pelayanan kesehatan standar yang terbaik untuk masyarakat. Memiliki visi menjadi rumah sakit yang maju , mandiri dan modern. Dan menjadikan rumah sakit terbaik yang ada di kabupaten kuningan.Melalui survei penelitian sementara, dapat dilihat dari data absensi RS Linggajati Kuningan berikut ini :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan ASN RSUD Linggajati Kuningan Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Presentase Ketidakhadiran %
2022	115	236	144	186	4,9
2023	115	276	171	207	5,6
2024	115	489	217	278	8,5

Sumber : RSUD Linggajati Kuningan (2024)

Gambar 1. 1 Grafik Data ASN Absensi RS Linggajati Kuningan



Sumber : RSUD Linggajati Kuningan (2024)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan ASN RS Linggajati Kuningan berjumlah 90 orang. Dan pada tahun 2022-2024 jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan ,Presentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 sebesar 4,9 % , tahun 2023 5,6 % sebesar dan tahun 2024 sebesar 8,5 % . .

Fenomena / Permasalahan ini terjadi karena masih banyak karyawan yang telat hadir, masih banyak karyawan yang menyepelekan kedisiplinan dan masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Dan secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman ,

kurangnya *support* dari orang sekitar , kurangnya pengawasan dan komunikasi antara karyawan dan pemimpin.

Tabel 1. 2 Kuesioner Pra-survey Disiplin Kerja Karyawan RS Linggajati Kuningan

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah responden	Presentase	Jumlah responden	Presentase
1	Bapak/Ibu selalu mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di rumah sakit?	10	50%	10	50%
2	Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja?	12	60%	8	40%
3	Bapak/Ibu selalu memperhatikan Keluhan pasien di rumah sakit?	8	40%	12	60%

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Egy (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pada PT Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji Indramayu Jawa Barat.

Akhirnya, fenomena peningkatan ketidakhadiran karyawan dan berkurangnya disiplin kerja di berbagai organisasi, termasuk di RS Linggajati Kuningan, menuntut penelitian yang komprehensif untuk menemukan akar permasalahan serta solusi yang tepat. Dengan adanya data yang menunjukantren kenaikan persentase kehadiran, diperlukan langkah-langkah strategis agar produktivitas dan kualitas layanan tetap terjaga.

Ketika kepemimpinan dan motivasi kerja diimplementasikan secara efektif, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja optimal. Hal ini dapat mengurangi perilaku indiscipliner seperti ketidakhadiran, karena

adanya ikatan emosional dan tanggung jawab moral yang lebih kuat terhadap perusahaan maupun organisasi.

Seiring dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, kondisi ini juga dipengaruhi oleh berbagai fenomena terkait, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, serta pengaruh lingkungan kerja. Semua aspek tersebut saling berinteraksi dan membentuk pola perilaku karyawan, sehingga menjadi penting untuk meninjau secara menyeluruh faktor-faktor yang berperan dalam mendorong peningkatan kedisiplinan dan kinerja.

Selain data empiris di atas, peneliti juga menelusuri hasil-hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan (gap) satu sama lain, seperti berikut ini:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2017), kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, peneliti yang dilakukan oleh Lail (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atmajawati (2024) pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Pohan (2022) menunjukkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019), motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda terkait dengan variabel motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madani (2018), kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi karyawan. Namun, dalam beberapa peneliti lainnya, ditemukan bahwa kepemimpinan tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap motivasi karyawan.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2023), pengalaman dengan pengawasan yang baik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi karyawan.

Dari uraian dan latar belakang di atas serta adanya perbedaan dalam hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ASN RSUD Linggajati 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 , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan ASN Pada RS Linggajati Kuningan ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan ?
3. Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan ?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan ASN pada RS Linggajati Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.4.1 Manfaat Teoritis

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

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi / Perusahaan

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