BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai berperan sebagai pelaksana berbagai kegiatan organisasi sehingga keberadaannya menjadi faktor yang sangat menentukan pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas dengan tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut akan mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi (Rangga et al. 2023).

Permasalahan disiplin kerja masih ditemukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta belum memanfaatkan jam kerja secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan organisasi. Fenomena ini menjadi penting untuk dikaji mengingat Satpol PP memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan penegakan peraturan daerah.

Tabel 1.1
Data Penilaian Disiplin Kerja Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Persentase Absesnsi Terlambat (%)	Persentase Ke-tidakhadiran (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	131	21	2.751	1	63	12	76	117	4,25	2,76
2	Feb	130	18	2.340	10	85	23	118	148	6,32	5,04
3	Mar	130	21	2.730	2	112	16	130	205	7,51	4,76
4	Apr	130	19	2.470	0	71	19	90	114	4,61	3,64
5	Mei	142	15	2.130	2	50	9	61	114	5,35	2,86
6	Jun	142	21	2.982	2	71	10	83	156	5,23	2,78
7	Jul	141	21	2.961	5	63	8	76	128	4,32	2,57
8	Agust	140	22	3.080	1	64	14	79	117	3,79	2,56
9	Sept	140	22	3.080	2	67	7	76	154	5	2,47
10	Okt	140	21	2.940	3	75	19	97	117	3,98	3,30
11	Nov	139	21	2.919	5	76	20	101	108	3,70	3,46
12	Des	139	20	2.780	2	66	14	82	94	3,38	2,95
Total			242	31.163	35	863	171	1.069	1.572	57,44	39,15
Rata-rata			20,17	2.763,58				89,08		4,79	3,26

Sumber: Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2023.

Tabel 1.2
Data Penilaian Disiplin Kerja Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Persentase Absesnsi Terlambat (%)	Persentase Ke-tidakhadiran (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	162	23	3.726	4	42	5	51	70	1,88	1,37
2	Feb	162	18	2.916	3	12	1	16	28	0,96	0,55
3	Mar	161	18	2.898	0	21	11	32	87	3,00	1,11
4	Apr	160	16	2.560	1	23	26	50	127	4,96	1,95
5	Mei	159	19	3.021	3	1	17	21	168	5,56	0,69
6	Jun	159	18	2.862	2	20	20	42	192	6,71	1,47
7	Jul	158	23	3.634	1	34	38	73	213	5,86	2,01
8	Agust	158	21	3.318	0	65	12	77	186	5,60	2,32
9	Sept	156	20	3.120	2	49	16	67	141	4,52	2,15
10	Okt	156	22	3.432	1	49	42	92	173	5,05	2,68

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Persentase Absesnsi Terlambat (%)	Persentase Ke-tidakhadiran (%)
					S	I	A	Jumlah			
11	Nov	156	18	2.808	0	46	11	57	149	5,31	2,03
12	Des	156	18	2.808	1	54	21	76	151	5,38	2,71
Total			243	37.103	18	416	220	654	1.685	54,79	21,04
Rata-rata			20,25	3.091,91				54,5		4,56	1,75

Sumber: Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2024.

Tabel 1.3
Data Penilaian Disiplin Kerja Pegawai Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Persentase Absesnsi Terlambat (%)	Persentase Ke-tidakhadiran (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	156	21	3.276	2	25	30	57	157	4,79	1,73
2	Feb	156	20	3.120	4	47	22	73	180	5,76	2,33
3	Mar	154	20	3.080	0	48	16	64	590	19,16	2,07
4	Apr	153	17	2.601	1	27	22	50	60	2,30	1,92
5	Mei	153	22	3.366	0	30	21	51	95	2,82	1,51
6	Jun	153	21	3.213	0	42	9	51	125	3,89	1,58
7	Jul	172	23	3.956	1	40	32	73	158	3,99	1,84
8	Agust	172	20	3.440	1	42	14	57	120	3,48	1,65
9	Sept	172	21	3.612	1	35	29	65	148	4,09	1,79
10	Okt	171	23	3.933	1	50	23	74	144	3,66	1,88
11	Nov	171	20	3.420	0	47	20	67	138	4,03	1,95
12	Des	171	21	3.591	3	26	22	51	103	2,86	1,42
Total			249	40.608	14	459	260	733	2.018	60,83	24,67
Rata-rata			20,75	3.384				61,08		5,07	1,81

Sumber: Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2025.

Berdasarkan data disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan pada tabel selama periode 2023-2025 menunjukkan adanya fluktuasi jumlah absensi dan peningkatan kasus keterlambatan. Jumlah ketidakhadiran pegawai tercatat sebanyak 1.069 kasus pada tahun 2023, menurun menjadi 654 kasus pada tahun 2024, kemudian meningkat menjadi 733 kasus pada tahun 2025. Sementara itu, jumlah keterlambatan meningkat dari 1.572 kasus pada tahun 2023 menjadi 1.685

kasus pada tahun 2024 dan kembali meningkat menjadi 2.018 kasus pada tahun 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan masih terjadi dan terutama terlihat pada aspek ketepatan waktu kehadiran pegawai.

Meningkatnya jumlah keterlambatan mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan kepatuhan yang optimal terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Meskipun pegawai hadir di tempat kerja, tingkat ketepatan waktu masih menjadi persoalan yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran koordinasi kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa kondisi yang diduga berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Karakteristik pekerjaan yang banyak dilakukan di lapangan menyebabkan proses pengawasan tidak selalu dapat dilakukan secara langsung oleh atasan. Selain itu, pelaksanaan pengawasan dan penegakan aturan kerja dinilai belum sepenuhnya konsisten pada seluruh pegawai. Di sisi lain, penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin juga perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa aturan organisasi dijalankan secara adil dan tegas.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Harvitrananda et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak pada perilaku kerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki peran penting terutama pada organisasi yang menjalankan aktivitas pelayanan publik dan operasional lapangan seperti Satpol PP. Ketersediaan fasilitas kerja, kondisi tempat kerja, serta hubungan kerja yang kondusif dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara efektif. Kitta et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung

kesehatan, keselamatan, dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja diduga memiliki hubungan dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

Faktor kedua yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, membimbing, dan mengawasi pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan kerja tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan langsung. Hendrayani dan Angraini (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor ketiga yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah *Punishment*. *Punishment* merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan organisasi. Penerapan *Punishment* yang adil dan konsisten dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa *Punishment* berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku pegawai agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama.

Selain didukung oleh fenomena empiris, penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* pada penelitian terdahulu. Chandra et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan Hanifan & Dihan (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel kepemimpinan dan *Punishment*. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena menguji pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *Punishment* secara simultan pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik tugas lapangan, fungsi penegakan peraturan daerah, serta tingkat interaksi langsung yang tinggi dengan masyarakat. Karakteristik tersebut berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang banyak dilakukan pada organisasi bisnis atau instansi administrasi pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang

lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja aparatur Satpol PP. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena disiplin kerja yang terjadi di Satpol PP Kabupaten Kuningan, adanya dugaan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *Punishment*, serta masih ditemukannya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini dilakukan dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan)"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap yang telah diuraikan dalam pendahuluan di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut guna menguji pengaruh variabel-variabel penelitian secara empiris pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan.

1. Apakah Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *Punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai dalam meningkatkan kinerja serta Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Kuningan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Kuningan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta sistem *Punishment* yang adil dan proporsional guna meningkatkan kinerja aparatur.