

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja (pegawai). Suatu perusahaan harus memahami bahwa sumber daya manusia adalah modal penting dalam siklus perbaikan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus terus-menerus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki pilihan untuk meningkatkan pengelolaan setiap sumber daya yang dimilikinya, salah satu upaya yang perlu dilakukan organisasi adalah fokus pada menciptakan dan memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja pegawai sehingga pegawai dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan alat ukur untuk melihat apakah peran manajer atau pimpinan dapat diselesaikan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam mentaati peraturan yang ada, tindakan disiplin ini membutuhkan pedoman sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, aktivitas pendisiplinan ini tidak diterapkan secara sembarangan, tetapi membutuhkan pemikiran yang bijak. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, termasuk dalam menciptakan disiplin kerja.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Masalah yang terkait dengan disiplin kerja akan selalu dilihat oleh organisasi para manajemen perusahaan. Selanjutnya, manajemen perusahaan berkewajiban untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi disiplin kerja perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang diperlukan.

Berikut ini adalah hasil dari observasi pra-penelitian yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kuningan yang terletak di Padarek Kecamatan Kramatmulya dengan jumlah keseluruhan pegawai (PNS) 104 orang, maka diperoleh rekap data absensi pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Absensi Pegawai**

**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Alpa	Persentase
Januari	104	2.080	75	3,60%
Februari	104	2.080	69	3,31%
Maret	104	2.184	77	3,52%
April	104	1.560	74	4,74%
Mei	104	2.184	76	3,47%
Juni	104	1.872	57	3,04%
Juli	104	2.080	71	3,41%
Agustus	104	2.288	73	3,19%
September	104	2.184	67	3,06%
Oktober	104	2.288	87	3,80%
November	104	2.288	78	3,40%
Desember	104	2.184	69	3,15%
<b>Total</b>				41,69%
<b>Rata-Rata</b>				3,47%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui hasil dari perhitungan absensi tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah pada kedisiplinan pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten kuningan terutama dalam persoalan kehadiran kerja pegawai, untuk setiap bulannya pada tahun 2023 menunjukkan tingkat disiplin kerja di atas 3% dan selalu mengalami hasil yang naik turun untuk setiap bulannya tetapi hasilnya selalu di atas 3%, kemudian pada hasil hasil rekapitulasi menunjukkan angka sebesar 3,47%. Menurut Mudiarta, *et.al.* (Dwipayana &

Sariyathi, 2018) menyatakan bahwa jumlah tingkat kehadiran 2-3% masih dinyatakan baik, sedangkan ketidakhadiran yang mencapai 3% ke atas menunjukkan disiplin kerja yang buruk di organisasi. Maka dengan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi disiplin kerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan masih kurang baik. Permasalahan yang menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan ini dapat menjadi tolak ukur masih belum optimalnya disiplin kerja pegawai. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Agar setiap karyawan memiliki disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan disiplin kerja termasuk kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan memberikan pengarahan, motivasi dan dorongan/dukungan kepada pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan/organisasi. Peran pemimpin disini mengarahkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan karyawan. Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang pekerja tentang pekerjaan mereka, termasuk bagaimana mereka menangani keadaan di tempat kerja, bagaimana pekerja lain bekerja sama, apa jenis insentif yang mereka terima, dan aspek fisik dan psikologis lainnya yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah hasil yang diperoleh dari perspektif khusus beberapa orang terhadap faktor-faktor pekerjaan, perubahan individu dan koneksi sosial individu di luar pekerjaan yang membawa sikap keseluruhan terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka sudah sangat terlihat bahwa kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya maka itu akan meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Efrina (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Manik (2017) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Kamal (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mardiana & Ernawati (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nuryadi, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian di atas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Watimah (2017), penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian Kurniawan (2020), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini ke dalam sebuah judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Survey pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
- 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
- 5) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran umum kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
- 2) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
- 3) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

- 4) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
- 5) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan yang dipaparkan sebelumnya, penelitian yang dilakukan ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini harus mampu memberikan informasi kepada semua pihak terkait untuk memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan mereka dan berfungsi sebagai panduan untuk penelitian sumber daya manusia di masa depan, khususnya di bidang kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, yang akan memanfaatkan temuan tersebut untuk pengembangan kebijakan terkait sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai bisa optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk membandingkan antara teori yang ditemukan dengan praktek yang dijalankan perusahaan serta menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.