

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset utama dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, oleh karena itu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara seimbang dan manusiawi. Manusia menjadi sumber daya penggerak yang produktif dalam melakukan pekerjaan di sebuah organisasi, baik yang bersifat pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Dalam hal ini, sumber daya manusia juga akan memainkan peran penting dalam menentukan arah organisasi di kemudian hari.

Sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu organisasi dalam menjalankan roda aktivitasnya. Adapun sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maupun institusi pemerintahan adalah pegawai. Sebuah organisasi akan berdiri kokoh dan mengalami kemajuan ketika mempunyai pegawai dengan kualitas yang baik, dimana salah satu cara untuk melihat kualitas pegawai adalah dari disiplin kerja.

Disiplin kerja dimaknai sebagai suatu alat yang digunakan oleh atasan kepada para bawahannya untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran seseorang sehingga orang tersebut bersedia untuk patuh terhadap segala aturan serta norma-norma sosial yang berlaku di tempat mereka bekerja (Afandi, 2016). Disiplin kerja dapat dicerminkan dari besar kecilnya tanggung jawab setiap pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena dengan disiplin kerja yang baik maka dapat mendorong perusahaan untuk merealisasikan tujuannya (Afandi, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang harus dimiliki setiap pegawai, sebab tanpa adanya disiplin kerja maka pegawai akan berpotensi untuk melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah maka perusahaan akan sulit untuk dapat mencapai tujuannya, sedangkan jika tingkat kedisiplinan pegawai dalam perusahaan itu tinggi maka tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan data absensi dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan serta hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, terdapat gejala permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja para pegawainya, hal ini dapat ditinjau dari tabel 1.1 yang menunjukkan persentase ketidakhadiran Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan.

Adapun formula yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) untuk menghitung persentase ketidakhadiran pegawai adalah sebagai berikut :

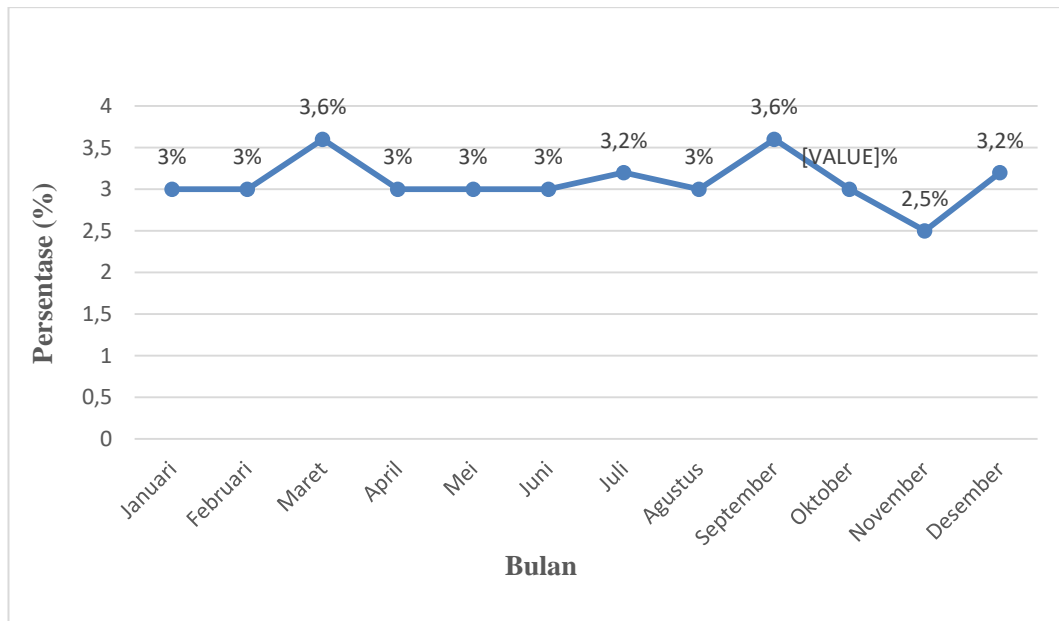
$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100$$

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kearsipan dan
Perpustakaan Kabupaten Kuningan
Periode Januari-Desember Tahun 2023

Bulan	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Pegawai Seharusnya	Total (S+I+A)	Total Kehadiran	Persentase
Januari	40	21	840	26	814	3%
Februari	40	20	800	25	775	3%
Maret	40	21	840	31	809	3,6%
April	40	14	560	17	543	3%
Mei	40	21	840	23	817	3%
Juni	40	19	760	20	740	3%
Juli	40	21	840	27	813	3,2%
Agustus	40	22	880	24	856	3%
September	40	20	800	29	771	3,6%
Oktober	40	21	840	26	814	3%
November	40	22	880	22	858	2,5%
Desember	40	19	760	25	735	3,2%
Rata-Rata	3,09%					

Sumber: Hasil Olah Data Absensi Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan.

**Grafik Persentase Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kearsipan dan
Perpustakaan Kabupaten Kuningan
Periode Januari – Desember Tahun 2023**



Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik yang didapat dari hasil olah data absensi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan, dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 rata-rata absensi pegawai adalah 3,09%. Hal tersebut tentu saja bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP/94/2021) yang membahas bahwa dalam melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, supaya menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas maka PNS harus mentaati segala ketentuan yang berkenaan dengan disiplin PNS. PP 94/2021 ini diarahkan untuk mewujudkan PNS yang memiliki integritas moral, profesional, serta akuntabel agar dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Harapan yang tertuang dalam peraturan pemerintah tersebut ternyata bertolak belakang dengan keadaan yang ada di lapangan, dimana pegawai masih saja ada yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja yaitu dengan tidak hadir bekerja tanpa adanya alasan yang sah selama tiga

hari kerja dalam satu tahun. Hal tersebut tertuang juga di penjelasan Pasal 8 Angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa pegawai yang tidak hadir bekerja tanpa adanya alasan yang sah selama tiga hari kerja dalam satu tahun berjalan akan diberikan hukuman berupa teguran lisan. Sementara itu, menurut Ardana et al., (2016) rata-rata absensi pegawai yang menggambarkan kondisi disiplin kerja kurang baik itu ketika mencapai 3% bahkan lebih dan dalam tabel 1.1 sudah terlihat bahwa rata-rata absensi dalam satu tahun yaitu 3,09%.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Rizal & Radiman (2019) telah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Puspaningrum et al., (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun penelitian lain yang berkaitan dengan pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015) bahwasannya kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2021) mengatakan bahwa, *“the result of the study stated that supervision has a positive and significant effect on work discipline”* yang artinya bahwa dalam penelitian tersebut pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasibuan (2012) dalam Rizal & Radiman (2019) menyebutkan bahwa penyimpangan itu dapat menyebabkan disiplin kerja menurun, maka dari itu segala aktivitas yang sedang berjalan di sebuah perusahaan harus berdasarkan pada fungsi-fungsi manajemen, diantaranya adalah fungsi pengawasan yang bertujuan supaya perusahaan bisa mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Siagian (2010) dalam Rizal & Radiman (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang mempengaruhi disiplin kerja, oleh karena itu seorang pemimpin menjadi sosok yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan pegawai ketika mengerjakan tugas dan pekerjaannya agar dapat

mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kualitas seorang pemimpin menjadi peran yang dominan dalam keberhasilan perusahaan dalam menjalankan segala aktivitasnya terutama dapat dilihat dari disiplin kerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengawasan dipahami sebagai sebuah proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang telah dilakukan kemudian menilainya, dan mengoreksinya dengan tujuan supaya pekerjaan yang dilakukan selaras dengan rencana yang telah ditetapkan. Pendapat lain menurut Siagian dalam Sigar et al., (2018) menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan bertujuan supaya bisa mencegah timbulnya penyimpangan yang berkaitan dengan rencana perusahaan, oleh karena itu segala aktivitas operasional yang sedang berjalan dapat terselesaikan dengan lancar dan bukan hanya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, melainkan dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang tinggi.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai suatu proses sosial untuk mempengaruhi aktivitas orang lain dan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu lain untuk meraih suatu tujuan (Soekarso & Putong, 2015). Yukl (2015) dalam Usman (2019) mengemukakan jika kepemimpinan adalah sebuah perilaku yang ada dalam diri seorang individu dalam memimpin suatu kegiatan di organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.

Wijono (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah usaha dari seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sagala (2018) kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri seorang pemimpin, seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dijadikan sebagai sarana untuk meyakinkan orang-orang yang berada dibawah pimpinannya agar mau dan bisa melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan penuh semangat, rela, ada kegembiraan di hatinya, dan tidak adanya rasa keterpaksaan.

Berbeda dengan hasil penelitian dan teori para ahli diatas yang mengemukakan bahwa pengawasan dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Bismala (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa persentase absensi pegawai dinyatakan bermasalah sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai tersebut masih kurang. Maka dari itu, ada ketertarikan dari penulis untuk mengkaji lebih lanjut dan melakukan penelitian selanjutnya yang akan diberi judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengawasan dan kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan terhadap disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan pengawasan dan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya pimpinan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan tentang pentingnya pengawasan dan kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.