

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian disiplin kerja dari setiap karyawan. Mengingat sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting maka setiap organisasi harus mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri karyawan pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan (Iswara dan Sudharma, 2013).

Menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan pembinaan disiplin dalam tiap diri karyawan pada perusahaan yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152).

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, sedangkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009 : 193).

Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Mentaati semua peraturan dapat dikaitkan dengan kesediaan dalam mematuhi perintah dan larangan dari pimpinan. Sedangkan mentaati norma-norma yang berlaku termasuk di dalamnya situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bersikap disiplin menyesuaikan pemimpin sebagai panutan dan lingkungan kerja sebagai komponen interaksi sosial yang ada dalam suatu perusahaan.

Rivai (2005) juga memaparkan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Peraturan Daerah yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Peraturan Daerah merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat, dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Penegakkan Peraturan Daerah yang memiliki unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemerintah daerah, dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja. Satpol PP Kabupaten Kuningan mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Satpol PP Kabupaten Kuningan juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemerintah daerah lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah, untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP Kabupaten Kuningan itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP Kabupaten Kuningan yang memadai mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Akan tetapi dalam praktiknya, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab Satpol PP Kabupaten Kuningan belum sepenuhnya optimal, hal ini terlihat dari disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan yang belum mencapai sesuai dengan tujuan. Berikut data absensi Pegawai Satpol PP Kabupaten

Kuningan pada tahun 2021:

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan Tahun 2021

No	Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Pegawai				Total Kehadiran	% Ketidakhadiran
						Sakit	Izin	Alpa	Total		
1	Januari	2021	138	31	4.278	16	21	19	56	4.222	1%
2	Februari	2021	138	28	3.864	13	22	19	54	3.810	1%
3	Maret	2021	138	31	4.278	23	22	14	59	4.219	1%
4	April	2021	138	30	4.140	10	19	17	46	4.094	1%
5	Mei	2021	138	31	4.278	10	44	13	67	4.211	2%
6	Juni	2021	138	30	4.140	24	39	30	93	4.047	2%
7	Juli	2021	138	31	4.278	33	42	23	98	4.180	2%
8	Agustus	2021	138	31	4.278	25	11	31	67	4.211	2%
9	September	2021	138	30	4.140	22	15	29	66	4.074	2%
10	Oktober	2021	138	31	4.278	29	14	24	67	4.211	2%
11	Nopember	2021	138	30	4.140	34	23	48	105	4.035	3%
Rata-rata											3%

Sumber: Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2021

Mudhiarta (2019) menyatakan rata rata absensi 3% perbulan menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat ketidakhadiran pegawai beberapa bulan terakhir mengalami kenaikan yang tentu berdampak pada belum optimalnya pencapaian target kerja Satpol PP Kabupaten Kuningan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152). Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan

organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Menurut (Thoha, 2013: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Yukl (2010) mengatakan kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mengenali dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mengenali apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Hesselbein dan Cohen (1999) menyarankan bahwa organisasi kini berkembang menuju struktur yang tanggung jawab tetapi tidak otoritas dan dimana pekerjaan pemimpin tidak memerintah tetapi membujuk. Gaya kepemimpinan yang tepat merupakan tantangan bagi kebanyakan perusahaan yang beroperasi pada perubahan dunia yang cepat dan kebutuhan untuk terus mengembangkan potensi sumber daya manusia (Woszczyna, 2015).

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dalam membentuk karakter karyawan termasuk didalamnya disiplin kerja agar operasional dalam perusahaan berjalan secara optimal, yang nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Samsudin (2010) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai sikap dari pemimpin dalam aktivitas mengelola seluruh sumber daya untuk tercapainya tujuan, kepemimpinan banyak menjadi perhatian sebagai objek penelitian terlebih

kaitanya dalam mengelola karyawan yang ada dibawah naungan, agar bekerja secara optimal dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja juga dapat dipengaruhi dengan lingkungan kerja. Di mana lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan situasi kerja yang melibatkan sumber daya manusia, hubungan harmonis antar karyawan tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjadi kesatuan support system bagi tiap karyawan terhadap karyawan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendorong sikap seorang karyawan dalam bertindak menyesuaikan kondisi lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajer guna memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, ada berbagai macam cara guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta Kedisiplinan Kerja yang baik. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dhermawan dkk., 2012). Tohadi (2002:137) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja adalah kondisi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, dan kebersihan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Dhermawan dkk., 2012).

Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stress atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan). Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin

kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan yang berarti semakin tinggi pula tingkat keberhasilan perusahaan atau organisasi (Sukma, 2013).

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dilakukan oleh Mahendra (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSJ Menur Surabaya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Jaya, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian Minarsih, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis
Dapat mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam keadaan nyata di dunia pekerjaan yang sebenarnya dalam ilmu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Bagi organisasi atau perusahaan
Dapat memberikan masukan atau informasi yang positif bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Bagi pihak lain
Sebagai bahan rujukan atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya pada waktu yang akan datang khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.