

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Banni dkk, (2013) Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting baik secara perorangan ataupun secara kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi sebuah pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Kualitas kinerja pegawai secara langsung menentukan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2023) mengatakan " Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu aspek utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2023) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja menjadi landasan untuk menjaga stabilitas dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada di dalam organisasinya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh seorang pegawai. Salah satu cara agar tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai.

Menurut Hasibuan (2023) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ketidak disiplin seorang pegawai akan berdampak pada seringnya para pegawai melakukan absen dalam pekerjaannya yang dapat menjadikan kinerjanya tidak maksimal dalam pekerjaannya. Karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya itu sesuai dengan tanggung jawab dirinya sendiri sehingga kedisiplinan

seorang pegawai sangat berpengaruh dan penting terhadap proses usaha suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan kerja organisasi atau perusahaan dan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya. Hal inilah yang membuat disiplin kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2023) "Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan sebuah kunci dalam terwujudnya sebuah tujuan, karena dengan tidak adanya disiplin kerja maka akan sangat sulit dalam mewujudkan sebuah tujuan perusahaan secara maksimal". Oleh karena itu disiplin kerja bagi pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan sebuah kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan dan mengontrol para pegawainya sebagai bentuk dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan sebuah perusahaan itu tercapai, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menjadi sebuah penghalang dan dapat memperlambat pencapaian sebuah tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi perusahaan mempunyai harapan agar para pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan adalah salah satu dinas yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat. Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan ini adalah instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, dan mengembangkan sistem transportasi di wilayah Kabupaten Kuningan. Dinas Perhubungan ini bekerja sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan peraturan yang berlaku di bidang perhubungan darat, laut, maupun udara tergantung dengan kondisi geografis di setiap daerah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan, Jawa Barat secara umum mengacu pada penyelenggaraan urusan perhubungan di Tingkat kabupaten. Berdasarkan Peraturan Bupati atau regulasi terkait yang berlaku di Kabupaten Kuningan. Dinas Perhubungan ini memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan yang meliputi merumuskan kebijakan teknis di bidang transportasi, pengelolaan dan pengendalian transportasi, melakukan pengawasan, dan pemberdayaan transportasi publik untuk daerah Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Oleh karena itu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan dituntut untuk menjaga disiplin kerjanya, agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan menunjukkan masih banyaknya pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja. Seperti kurangnya kesadaran para pegawai untuk mentaati atau menjalankan tata tertib yang berlaku ditempat kerja, serta masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Yang dimana seharusnya tingkat ketidakhadiran di instansi itu seharusnya rendah. Permasalahan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berikut ini melampirkan tingkat absensi selama tahun 2022 s/d 2024.

Tabel 1. 1

Absensi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan Periode Tahun 2022 s/d 2024

No	Tahun	JP	JHK	TK	Absen				%
					C	A	S	Total	
1	2022	77	240	18.480	44	558	3	605	3,27
2	2023	70	237	16.590	63	534	0	597	3,59
3	2024	71	239	16.969	120	622	7	749	4,41

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan Tahun 2022 s/d 2024 (diolah)

Keterangan:

JP : Jumlah Pegawai

JHK : Jumlah Hari Kerja
 TK : Total Kehadiran
 S : Sakit
 C : Cuti
 A : Alpa

Rumus Presentase Kehadiran $\text{Presentase Kehadiran} = \frac{(\text{Total} : \text{Total Kehadiran}) \times 100}{100}$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2022-2024 tingkat absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan mengalami peningkatan ditiap tahunnya. Pada tahun 2022 ketidakhadiran sebesar 3,27%, tahun 2023 ketidakhadiran meningkat menjadi 3,59%, dan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2024 dengan presentase ketidakhadiran sebesar 4,41%. Data ketidakhadiran di setiap tahunnya mengalami peningkatan yang artinya bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.

Menurut Mudiarta, dkk (2001) menyatakan bahwa rata rata absensi 2-3% (persen) perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% (persen) perbulan menggambarkan kondisi dimana disiplin kerja yang tidak baik dalam suatu organisasi. Data absensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan menunjukkan dimana tingkat absensi pegawainya lebih dari 3% (persen) dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan tersebut. Hal ini menunjukkan Tingkat kedisiplinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan masih jauh dari harapan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak dilakukannya observasi langsung terhadap aktivitas pegawai di lapangan karena adanya keterbatasan waktu yang tidak memungkinkan. Pengumpulan data ini hanya berdasarkan data absensi dan kuisioner, sehingga informasi yang diperoleh bias atau kurang menggambarkan kondisi disiplin kerja secara menyeluruh. Observasi langsung

seharusnya dapat memberikan gambaran yang lebih objektif terkait perilaku disiplin kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai antara lain yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif sering dianggap sebagai salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, membangun hubungan yang baik, dan menegakkan aturan secara adil cenderung mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan dan menggerakkan pegawai kearah yang lebih baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan standar.

Menurut Danim (2012) Motivasi kerja merupakan kekuatan, kebutuhan, dorongan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kesepakatan. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai tujuan. Salah satu kesuksesan pegawai dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan memberikan daya penggerak yang dapat menciptakan Tingkat gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kemampuan dan kesempatan dalam bekerja. Di dalam diri seseorang pasti mempunyai motivasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam memenuhi atau untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2017) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi pendorong penting bagi pegawai untuk berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Motivasi intrinsik dapat berupa kepuasan dari hasil kerja,

sedangkan motivasi ekstrinsik mencakup penghargaan, bonus, dan pengakuan dari pihak perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik (Tata ruang kantor yang lebih nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) maupun non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan serta tempat ibadah) kondisi lingkungan yang baik akan sangat berdampak pada kinerja pegawai (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja para pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi besar terhadap kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang mendukung, serta hubungan antar pegawai yang harmonis dapat menciptakan atmosfer yang positif, sehingga meningkatkan kedisiplinan.

Dari masalah yang dijelaskan diatas, terdapat temuan penelitian sebelumnya yang tidak sejalan atau *research gap* sebagai berikut penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistyaningsih (2021) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Adapun penelitian serupa menurut Puspitasari et al. (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryani et al. (2021) dalam hasil penelitiannya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian terdahulu terkait motivasi kerja menurut Laia & Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selain itu penelitian yang lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja menurut Sultoni & Rismawati (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfajar & Abrian (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hal ini membuat adanya perbedaan persepsi (*research gap*) mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terutama terkait dengan masalah disiplin kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil berupa informasi yang bermanfaat serta sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan- kebijakan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai yang mungkin dapat diterapkan perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi kepada pihak yang akan meneliti lebih lanjut bagi pihak-pihak lain.