

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, baik di institusi maupun perusahaan. Mereka memiliki tanggung jawab menjalankan tugas, serta dianggap sebagai aset penting yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Keberadaan sumber daya manusia sangat krusial dan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Herawati (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna (Siregar & Panjaitan, 2022). Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang harus dikembangkan untuk mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan. Dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam sebuah organisasi. Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh disiplin kerja yang tinggi. Sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang tinggi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Alami et al., 2021).

Menurut Pelleng (2019) sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung perkembangan dan kontribusi pelayanan publik di instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia khususnya aparatur sipil negara (ASN), sangat krusial dalam menciptakan kualitas pelayanan publik yang efisien, efektif, dan tepat sasaran. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 menyatakan bahwa pelayanan publik yang berkualitas hanya dapat diwujudkan jika sumber daya manusia di instansi pemerintah memiliki kompetensi yang memadai, dedikasi yang tinggi, serta kesadaran penuh untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang berlaku. Kepatuhan terhadap konstitusi dan peraturan perundang-undangan, seperti yang diatur dalam Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjadi dasar utama dalam memastikan bahwa setiap kebijakan yang dijalankan sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. Melalui SDM yang taat terhadap regulasi, instansi pemerintah dapat mendukung pencapaian pembangunan nasional dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan dapat mempercepat terwujudnya tujuan pembangunan negara. Dengan kata lain, kualitas SDM yang baik di sektor publik sangat berperan dalam memperkuat fondasi pembangunan nasional yang berkelanjutan (Mustapa, 2024).

Menurut Sastrohadiwiryono & Siswanto (2013) ketaatan aparatur negara sipil dalam menjalankan tugas pelayanan publik mencerminkan tingkat kedisiplinan dan profesionalisme kerjanya. Sebagai abdi negara, aparatur negara memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 menyatakan bahwa tugas utama seorang aparatur negara adalah menyelenggarakan administrasi negara dan pelayanan publik yang efisien, efektif, dan transparan. Mereka harus memastikan bahwa setiap kebijakan, program, dan keputusan yang diambil dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh masyarakat, serta melayani kebutuhan mereka secara tepat waktu dan berkualitas. Selain itu, aparatur negara juga memiliki kewajiban untuk menjaga integritas, etika, serta mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku demi tercapainya tujuan negara. Kewajiban ini tercantum dalam berbagai norma hukum dan etika yang mengatur aparatur negara, seperti dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya integritas dan etika dalam menjalankan tugas pemerintahan. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas ini akan menciptakan pemerintahan yang baik, akuntabel, dan terpercaya oleh publik (Saputri & Wahyuningsih 2022).

Menurut Hasan et.al., (2023) disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Di Kabupaten Kuningan, khususnya dalam instansi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) dan seluruh pegawai memiliki peran yang sangat strategis. Dalam Undang-

Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa satuan polisi pamong praja (Satpol PP) sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam menjaga ketertiban dan keamanan di daerah, turut berperan dalam penegakan peraturan daerah, pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan, serta memastikan lingkungan masyarakat tetap aman dan tertib.

Menurut Utami & Silalahi (2023) Disiplin kerja pegawai dalam satuan polisi pamong praja (Satpol PP) mencakup ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kewajiban untuk selalu sigap terhadap perubahan situasi, serta konsistensi dalam penerapan aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi dari anggota satuan polisi pamong praja (Satpol PP) sangat penting dalam mendukung tugas mereka, seperti menegakkan perda, mengatur dan mengawasi kegiatan masyarakat, serta memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran yang terjadi (Limbong et al., 2023). Dengan kedisiplinan yang baik, para aparatur sipil negara (ASN) dan seluruh pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya sehingga terwujudnya Kuningan yang aman, tertib, dan nyaman bagi seluruh warganya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil merujuk pada kemampuan pegawai negeri sipil untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan internal. Apabila kewajiban tersebut tidak dipatuhi atau larangan dilanggar, pegawai tersebut dapat dikenai sanksi disiplin (Herlin & Yusuf 2020).

Disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) dan seluruh pegawainya khususnya yang ada di Kabupaten Kuningan melalui instansi satuan polisi pamong praja (Satpol PP) memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Sebagai bagian dari ASN, satuan polisi pamong praja (Satpol PP) bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan hukum di tingkat lokal, dengan disiplin kerja yang tinggi untuk memastikan peraturan daerah diterapkan dengan adil. Tugas ini didasarkan pada landasan normatif seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, serta Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan

yang mengatur ketertiban umum. Dengan demikian, Satpol PP di Kuningan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan sesuai dengan hukum yang berlaku (Fadilah, 2022).

Menurut Suhendi (2021) Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi sosial di bawah pemerintahan daerah dengan tugas utama menjaga keamanan dan ketentraman masyarakat, memiliki peran yang sangat penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi hal yang sangat penting dalam satuan ini. Jika penanganan masalah tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, maka akan berpotensi menghasilkan dampak atau hasil yang tidak diinginkan (Ridwan et. al 2024). Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bertanggung jawab untuk menegakkan hukum, mengawasi peraturan, dan menjaga ketertiban di tingkat daerah, sehingga disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk memastikan tugas ini dapat dilaksanakan dengan baik (Junaedi et al 2024).

Disiplin kerja yang tinggi khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), mempunyai peranan yang sangat krusial dalam mendukung kelancaran penegakan hukum dan pengawasan yang efektif. Sebagai aparat yang bertugas menegakkan peraturan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) wajib menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan konsisten. Disiplin yang dimiliki setiap anggota Satpol PP akan mempengaruhi motivasi dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjaga ketertiban umum maupun dalam mengawasi berbagai kegiatan yang berpotensi melanggar ketentuan yang berlaku. Hal ini selaras dengan pendapat Setiawan & Johannes (2024) menyatakan tanpa disiplin yang kuat, tugas penindakan dan pengawasan terhadap pelanggaran peraturan akan kurang efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat kepatuhan masyarakat terhadap peraturan daerah. Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi koordinasi dan kerja sama antaranggota Satpol PP yang sangat penting dalam menghadapi tantangan ketertiban yang kompleks (Yulianti et. al., 2024).

Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yaitu menuntut kedisiplinan dalam bekerja. Tetapi, hasil pengamatan dan pengambilan beberapa data ditemukan terdapat tindakan tidak

disiplin dari beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yaitu yang dapat diamati ialah terkait adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, tidak mematuhi terhadap aturan yang telah ditetapkan. Terkait dengan jam kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), setiap pegawai diharapkan untuk mematuhi waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Jam kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menggunakan absensi fingerprint yang dilakukan 2 kali dalam sehari, mulai dari Pukul 08.00-12.00 WIB dan 13.00-15.00 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi adalah 15 menit.

Tetapi, hasil pengamatan dan pengambilan beberapa data ditemukan terdapat tindakan tidak disiplin yaitu dapat diamati dengan adanya pegawai datang terlambat ke kantor, tidak mematuhi aturan yang mengindikasikan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban mereka. Karena, menurut Muslimah (2017) salah satu kriteria kedisiplinan itu ketika tingkat keterlambatan pegawai memiliki toleransi di bawah 15%. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan dan penegakan peraturan di masyarakat.

Adapun formula menghitung tingkat absensi atau keterlambatan pegawai dalam bekerja yaitu dengan menggunakan formula yang dibuat oleh Hasibuan (2017) yaitu sebagai berikut:

$$\text{Keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Terlambat}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100$$

Berikut adalah rekapitulasi daftar keterlambatan pegawai Satpol PP Kuningan pada tahun 2023.

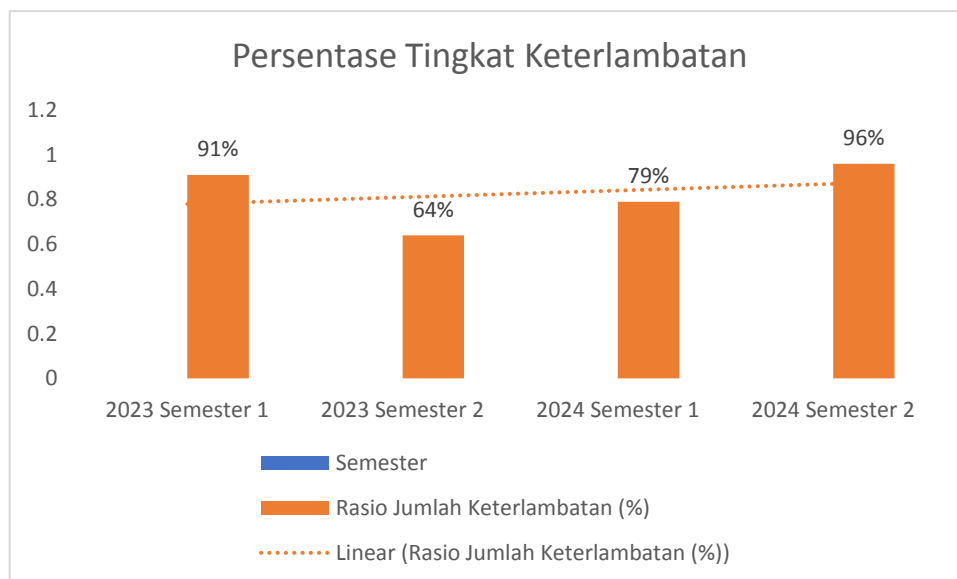
Tabel 1. 1
Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Tahun/Semester	Rata-Rata Jumlah Pegawai (orang)	Rata-Rata Jumlah Pegawai Tepat Waktu (orang)	Rata-Rata Jumlah Pegawai Terlambat (orang)	Persentase Tingkat Keterlambatan
2023 Semester 1 (Januari – Juni)	137	46	91	66%
2023 Semester 2 (Juli – Desember)	131	67	64	49%
2024 Semester 1 (Januari – Juni)	160	81	79	49%
2024 Semester 2 (Juli – Desember)	157	61	96	61%
Rata – Rata				56%

Sumber : Data Sekunder diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan rekapitulasi data pegawai Satuan Polisi Pamong Praja pada periode 2023-2024. Dari data terlihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai masih cukup tinggi, dengan persentase berkisar antara 49% hingga 66% di setiap semester. Jika dirata-ratakan, tingkat keterlambatan pegawai mencapai 56%. Angka tersebut jauh di atas batas normal, karena menurut Ardana et al (2012) absensi 2–3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan di atas 15–20% sudah termasuk buruk. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Satpol PP masih menjadi permasalahan yang serius dan dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas.” Karena, hal ini menyebabkan keterlambatan beberapa jam dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efektivitas pengawasan dan pelayanan. Disiplin waktu sangat penting agar setiap kegiatan dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sehingga kinerja dan tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan optimal (Putra & Heriyanto, 2022).

Adapun hasil rekapitulasi dalam berbentuk grafik yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Persentase Keterlambatan Satpol PP Kabupaten Kuningan Periode
Pengamatan Tahun 2023-2024

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, menunjukkan informasi bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dari tahun 2023 sampai 2024 relatif tidak stabil. Ditunjukkan jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Juli- Desember yaitu semeseter 2 di tahun 2024 yaitu sebanyak 96% dan jumlah paling rendah terjadi pada tahun 2023 semester 2 (Juli-Desember) yaitu sebanyak 64%. Sumber perhitungan tersebut didapatkan dari hasil pengolahan data absensi melalui fingerprint tahun 2023 sampai 2024. Menurut Muslimah (2017) mengungkapkan bahwa adanya masalah dengan kedisiplinan pegawai apabila rata- rata persentase keterlambatan dan pulang lebih awal menunjukkan di angka mulai dari 15% per bulannya. Hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai di Satpol PP Kuningan bermasalah. Maka dari itu, dapat dikatakan terjadi adanya suatu masalah dalam kedisiplinan, karena Afandi (2018) mengatakan bahwa salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah tingkat absensi atau keterlambatan. Idealnya pegawai diharapkan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan informasi yang telah dianalisis terkait rata-rata tingkat keterlambatan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan,

dapat disimpulkan bahwa terdapat tren peningkatan yang signifikan namun tidak stabil. Selama dua tahun periode pengamatan terutama pada tahun 2023 semester 1 (Januari-Juni) untuk rasio atau persentase keterlambatan berada di angka 91% serta terjadi peningkatan pada tahun 2024 semester 2 (Juli-Desember) yaitu berada di angka 96% terlihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai semakin tinggi. Kondisi ini tentu tidak sesuai dengan harapan dan menjadi masalah bagi Satpol PP Kabupaten Kuningan, karena keterlambatan yang terjadi berpotensi mengganggu kinerja serta efektivitas operasional institusi tersebut.

Untuk mengidentifikasi dan memastikan masalah pada fenomena diatas, peneliti melakukan Pra-survey kuesioner pada para pegawai di instansi satuan polisi pamong praja kabupaten kuningan, yaitu pada tabel 1. 2 sebagai berikut:

Table 1.2

Hasil Pra-Survey Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan

PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN			PERSENTASE RESPONDEN		
	Ya Dapat	Kadang Kadang Tidak Dilakukan	Sering Tidak Dilakukan	Ya Dapat	Kadang Kadang Tidak Dilakukan	Sering Tidak Dilakukan
Kehadiran dapat dipenuhi tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.	6	14	0	30%	70%	0
Tugas di kantor senantiasa dijalankan tanpa meninggalkan tempat kerja tanpa izin.	10	10	0	50%	50%	0
Peraturan dan tata tertib yang berlaku di Satpol PP mampu dipatuhi	11	9	0	55%	45%	0

dalam pelaksanaan kerja.						
Pakaian dinas atau seragam digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	9	11	0	45%	55%	0
Perlengkapan kerja dapat digunakan sesuai aturan dan kebutuhan tugas.	8	12	0	40%	60%	0
Tugas dan pekerjaan senantiasa dilaksanakan sesuai dengan SOP yang berlaku.	11	9	0	55%	45%	0
Target penyelesaian pekerjaan mampu dipenuhi sesuai waktu yang ditentukan.	10	10	0	50%	50%	0
Instruksi pimpinan dapat diterima dan dilaksanakan dengan segera.	9	11	0	45%	55%	0
Sikap hormat dan kepatuhan terhadap pimpinan senantiasa ditunjukkan.	10	10	0	50%	50%	0
Hubungan kerja dengan rekan dapat dijaga dengan baik melalui sikap disiplin.	7	13	0	35%	65%	0

Sumber : Hasil Pra Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1. 2 hasil pra-survey mengenai disiplin kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan, ditemukan bahwa indikator kedisiplinan, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran, masih rendah. Sebagian besar responden memberikan jawaban Kadang Kadang Tidak Dilakukan pada pernyataan tentang hadir sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, dengan persentase mendekati 70%. Hasil ini sejalan dengan data absensi pegawai yang menunjukkan masih sering terjadinya keterlambatan maupun ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi tersebut memperkuat bahwa masalah kedisiplinan, terutama pada aspek absensi, benar-benar nyata terjadi, sehingga penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat relevan untuk dilakukan.

Keterlambatan pegawai Satpol PP terkadang memiliki hubungan dengan manajemen internal dapat terjadi akibat beberapa faktor, seperti kurangnya koordinasi antara pimpinan dan staf. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas atau jadwal yang tidak terstruktur dengan baik bisa membuat pegawai bingung atau terlambat mengetahui tugas yang harus dikerjakan. Selain itu, sistem pengawasan yang kurang ketat dalam hal disiplin kerja bisa menyebabkan pegawai tidak merasa terikat untuk datang tepat waktu. Manajemen yang tidak efektif dalam hal komunikasi atau pengaturan jadwal tugas sering kali menambah beban kerja mendadak yang harus diselesaikan, sehingga pegawai tidak bisa memenuhi waktu yang sudah ditentukan.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi keterlambatan karyawan. Permasalahan keterlambatan di satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang kurang mendukung. Salah satu faktor utama adalah kondisi fasilitas yang kurang memadai, seperti keterbatasan transportasi umum atau jarak yang jauh antara rumah pegawai dan tempat kerja. Jika sarana transportasi tidak memadai atau sulit dijangkau, pegawai akan menghadapi kesulitan dalam datang tepat waktu (Wahyuningrum et al., 2020). Sedangkan menurut Novan (2024) menjelaskan bahwa ruang kerja yang tidak nyaman atau

tidak terorganisir dengan baik dapat mengurangi kenyamanan pegawai, sehingga berdampak pada disiplin mereka. Selain itu, kurangnya komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan serta ketidakjelasan pembagian tugas membuat pegawai merasa tidak ada dorongan untuk menjaga kedisiplinan waktu. Ditambah dengan pengawasan yang lemah dan minimnya sanksi untuk pegawai yang sering terlambat, hal ini menyebabkan ketidakdisiplinan menjadi hal yang dianggap biasa dan tidak ada konsekuensi yang berarti. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung kedisiplinan, yang pada akhirnya berkontribusi pada permasalahan keterlambatan di Satpol PP Kabupaten Kuningan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu disiplin kerja karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Adapun hasil penelitian Tabella (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengawasan melekat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Untuk membangun disiplin kerja pegawai, pengawasan dari pimpinan sangat penting, terutama dalam memastikan penyelesaian tugas pegawai dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini akan meningkatkan kedisiplinan pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pengawasan melekat merupakan langkah yang efektif untuk mencegah atau mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan yang optimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi Herlin & Yusuf (2020).

Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Harianto & Saputra (2020) menyatakan bahwa salah satu mekanisme yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja ialah penerapan pengawasan melekat. Pengawasan

melekat merupakan salah satu komponen dari sistem pengendalian internal yang diatur dalam (KEPMENPAN No. 46 Tahun 2004). Tujuannya adalah memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku dan mencegah terjadinya penyimpangan Hermayanty et. al., (2022). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Wulansari et al (2024) menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja (Alif 2020). Motivasi kerja merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Alami et al., 2021). Organisasi mengharapkan pegawai untuk bekerja dengan semangat, mematuhi aturan, menunjukkan kedisiplinan, serta menghasilkan kinerja yang baik, karena hal tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara tujuan organisasi dan kepentingan individu pegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang termotivasi karena kebutuhan kedua pihak dapat terpenuhi (Danim 2012:2).

Motivasi intrinsik dan disiplin kerja saling terkait erat dalam mencapai kesuksesan. Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat dan tanggung jawab, tanpa bergantung pada penghargaan eksternal (Safri & Miski 2022). Menurut Asry (2024) ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik yang kuat, ia akan lebih mudah untuk tetap konsisten dalam bekerja, meskipun tantangan dan hambatan datang. Selain itu, Motivasi ekstrinsik dapat menjadi pendorong kuat dalam meningkatkan disiplin kerja seseorang. Ketika seseorang mendapatkan insentif atau penghargaan yang di luar dirinya, seperti bonus, promosi, atau pengakuan dari atasan, hal tersebut dapat mendorongnya untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin (Putra & Heriyanto, 2022). Penghargaan ini memberikan dorongan langsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga individu merasa lebih termotivasi untuk

menunjukkan kinerja terbaik. Disiplin kerja pun terjaga karena adanya dorongan eksternal yang jelas, dan memberikan rasa tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi ekstrinsik, seseorang akan merasa lebih terikat untuk memenuhi standar kerja yang diharapkan dan terus berusaha untuk mencapai kesuksesan (Marnis & Priyono 2008:265).

Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan (Hasibuan, 2014). Penerapan disiplin kerja bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai di suatu organisasi tertentu, sehingga para pegawai memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran Sumber Daya Manusia tidak bisa dipisahkan dari tujuan suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suryandari & Linawati (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini akan menggali lebih dalam mengenai gap dalam setiap penelitian yang sudah dilakukan dan bagaimana ketiga faktor ini mempengaruhi disiplin kerja anggota Satpol PP di Kabupaten Kuningan secara kesatuan. Adapun beberapa penelitian yang memiliki hasil tidak berpengaruh atau negatif dari ketiga variabel tersebut yaitu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harini et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, selanjutnya dalam penelitian Herlin & Yusuf (2020) menunjukkan bahwa pengawasan melekat hanya memberikan kontribusi sebesar 0,9% terhadap disiplin kerja, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fariska et al (2022) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan memperkenalkan aspek pengawasan melekat, yang selama ini lebih sering diabaikan dalam penelitian disiplin kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah karena belum banyak dan masih sedikit yang membahas tentang pengawasan melekat dalam literatur yang ada, terutama di wilayah Kuningan.

Novelty dalam penelitian akan melakukan pendekatan yang menggabungkan ketiga faktor dalam konteks yang lebih spesifik dan kontekstual. Meskipun sudah

banyak penelitian yang membahas pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap disiplin kerja di sektor pemerintahan atau organisasi lainnya namun khususnya di wilayah Kuningan, masih jarang ditemukan. Disiplin kerja di Satpol PP memiliki peranan penting dalam menjalankan tugas mereka, seperti penegakan aturan daerah, pengawasan ketertiban, serta pelayanan masyarakat. Namun, disiplin kerja anggota Satpol PP sering kali dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang mungkin bervariasi, dan kurangnya pengawasan yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Melekat dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Survei Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengawasan melekat dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap disiplin kerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengawasan melekat dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari instrinsik dan ekstrinsik terhadap disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi pihak akademik, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai lingkungan kerja, pengawasan melekat dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi terkait, diharapkan memberikan informasi sebagai masukan dalam pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.