

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian berfungsi dengan baik serta unsur-unsur pendukungnya tersedia dan sesuai dengan kebutuhan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung berjalannya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Arif Yusuf Hamali (2016) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Di sini mencakup semua orang yang ada dalam organisasi, mereka yang terlibat dalam menjalankan bisnis perusahaan harus memiliki sikap disiplin kerja, mulai dari level terendah yang dipekerjakan di perusahaan hingga posisi general manager, yang menempati level tertinggi di perusahaan.

Pembahasan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari anggapan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, terlepas dari kesalahan. (Malayu, 2019) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bisa di katakan disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang

ditujukan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut dengan sukarela berusaha bekerjasama dengan pegawai lain dan meningkatkan efisiensi kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan disiplin kerja. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja. Kepemimpinan tidak hanya dilihat dari kemampuan saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan organisasi. Dalam menjalankan aktivitasnya masih terdapat masalah yang di hadapi oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan. Pimpinan dinilai tidak merata dalam memperlakukan pegawainya. Seorang pemimpin harus mampu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dan terus bisa menghasilkan hasil kinerja yang efektif. Menurut (Malayu, 2019) kepemimpinan merupakan unsur yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Karyawan akan berperilaku disiplin apabila memiliki pemimpin yang dapat dijadikan panutan bagi kedisiplinannya.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pernyataan ini, seperti Winario & Novita (2022), Delti (2015), Febrika Indriani Saputri dan Tri Harsini Wahyuningsih (2021), (Kurniawan et al., 2022) dan (Dita et al., 2023) Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Namun ada juga yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut, karena hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai ((Rizal, 2019).

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan- tujuannya. Sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak ada komitmen dari anggotanya. Komitmen organisasi di cerminkan oleh kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi , pada kenyataannya komitmen organisasi di instansi pemerintahan dinilai masih rendah yang berdampak rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pula.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pernyataan ini, menurut (Setiawan, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. (Afifah, 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. (Damri, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Sedangkan menurut (Hariyanto, 2017) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang dalam melaksanakan sesuatu, karena ketika seseorang telah berkomitmen terhadap organisasinya, maka dia harus mendahulukan apa yang menjadi kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya.

Selain kepemimpinan dan komitmen organisasi tingkat disiplin kerja pegawai juga di pengaruhi pengawasan, artinya disiplin kerja seseorang dapat terbentuk apabila pemimpin organisasi aktif dan secara konsisten melakukan pengawasan baik perilaku, moral, sikap, semangat kerja maupun prestasi orang-orang bawahannya. Dalam hal ini pengawasan yang di lakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan terlihat masih kurang dengan ada nya kegiatan yang di lakukan pada jam kerja tidak sesuai dengan peruntukannya seperti karaoke di kantor, ijin keluar untuk keperluan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dll. Sehingga perlu ditingkatkan disiplin kerja ini melalui pengawasan.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pernyataan ini seperti, Raully Sijabat (2021), Rahmad Bahagia, Siti Sarah dan Linzzy Pratami Putri (2021), Ismail Hajiali, Andi Muhammad Fara Kessi, Budhiandriani, Ismail Hajiali et al., (2022) dan Eva Dila Fitrianingrum (2015) menemukan bahwa pengawasan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. sedangkan penelitian Widia Agustina dan Lila Bismali (2014) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai.

Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan yang beralamat di Jl. Mochamad Yamin, Ancaran, Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Sebagai salah satu kedinasan yang tentunya harus didukung oleh pegawai yang disiplin dalam bekerja. Sebab tanpa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan sulit untuk menjalankan fungsi dari Dinas perhubungan (DISHUB) yaitu merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk

perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan, terindikasi mengalami permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada pegawainya, karena tingkat absensi pegawai yang kurang baik. Sebagaimana ditunjukkan dalam data absensi berikut :

Tabel 1.1

Rekap Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan tahun 2022

NO	BULAN		KEHADIRAN (%)					ALPA (%)	JML HARI KERJA
		JUMLAH PEGAWAI	HADIR	DINAS LUAR	SAKIT	CUTI	JML KEHADIRAN		
1	Januari	83	94,43	1,95	0	1,84	98,22	1,78	1743
2	Februari	83	91,16	1,2	0	0,47	92,84	7,16	1743
3	Maret	84	91,79	0,32	0	0	92,12	7,88	1743
4	April	88	86,9	0,54	0	1,61	89,06	10,94	1743
5	Mei	83	95,74	0,24	0	1,45	97,43	2,57	1743
6	Juni	82	96,81	0,41	0	0,64	97,85	2,15	1743
7	Juli	82	95,76	1,97	0	1,34	99,07	0,93	1743
8	Agustus	82	94,46	0,33	0	0,28	95,07	4,93	1743
9	September	82	93,85	1,44	0	0	95,29	4,71	1743
10	Oktober	82	95,35	0,58	0	0,29	96,23	3,77	1743
11	November	82	93,18	0,55	0	0,39	94,12	5,88	1743
12	Desember	81	73,57	0,22	0	0	73,79	26,21	1743
TOTAL		994	91,92	0,81	0	0,69	93,42	6,58	20916

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan 2022

Mudiarta (dalam Mahrizal (2019)) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi dan menunjukkan adanya disiplin kerja yang buruk. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai kurang disiplin kerja, indikasi tersebut dapat di liat pada rata – rata tidak hadir tanpa keterangan (alpa) yang terus meningkat tercatat antara bulan Januari hingga Desember tahun 2022 hingga mencapai angka 6,58%. Dari data absen Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan di atas menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai yang akan menyebabkan kerja pegawai tidak di laksanakan dengan benar.

Berdasarkan alasan fenomena di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan, hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.

- Bagi Peneliti

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