

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan nya adalah untuk memaksimalkan potensi individu maupun kelompok agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup setiap individu yang bekerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek jumlah tenaga kerja saja, tetapi juga mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Jalma (2024) Sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengambilan keputusan yang terbaik merupakan hasil dari Sumber Daya Manusia kinerja seseorang dan kemampuan seseorang dalam menganalisis suatu masalah di lingkup kerja dan jabatan. Seorang pekerja dapat mengambil keputusan yang baik bila dia mampu dan paham akan situasi dan kondisi.

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Menurut Hia & Ndraha (2023) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Widyastuti & Riantisari (2023) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi individu maupun suatu organisasi. Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju *good governance*. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai di masing-masing instansi (Putri et al., 2019). Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif perusahaan harus memiliki karyawan yang disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Fauzi et al., (2023) Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam penelitian ini ada tiga aspek yang perlu dipertimbangkan yaitu kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Tabel 1. 1 Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran	C	A	S	Total	Persentase Pegawai
2022	110	250	27995	112	505	150	767	3,06%
2023	104	241	25688	115	586	140	841	3,49%
2024	99	238	24304	118	675	143	936	3,88%

Keterangan:

C : Cuti

A : Alfa

S : Sakit

Dari hasil pengamatan atau analisis penulis pada table 1.1 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan dalam waktu tiga tahun seluruhnya mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2022 mencapai 3,06%, tahun 2023 naik sebesar 3,49%, dan tingkat absensi pada tahun 2024 sebesar 3,88%. Dari data tabel diatas disimpulkan bahwa hampir setiap tahunnya terlalu banyak karyawan yang tidak hadir karena cuti, alpha, dan sakit. Sehingga mempengaruhi hasil kerja dan menjadi masalah karena kurangnya disiplin kerja karyawan. Mahayani et al., (2022) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 % sampai 10 % dianggap tinggi. Ini berarti tingkat absensi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan tergolong tinggi, yang merupakan salah satu indikator menurunnya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil survei, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain kurangnya kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dan pengawasan yang tidak memadai terhadap pekerjaan bawahannya. Ketika pegawai menghadapi kesulitan atau hambatan dalam tugas mereka, pimpinan tidak langsung memberikan dorongan dan arahan yang diperlukan. Selain itu, pimpinan juga kurang memberikan perhatian kepada pegawai. Kurangnya mekanisme pengawasan yang sistematis membuat pelanggaran disiplin sulit untuk terdeteksi dan ditindaklanjuti. Permasalahan lain yang masih dikeluhkan oleh pegawai adalah kondisi lingkungan kerja yang belum tertata dengan baik. Penempatan peralatan dan perlengkapan kantor masih terlihat berantakan, sementara kebersihan lingkungan kerja pun kurang terjaga. Ruang kerja yang sempit menambah ketidaknyamanan, ditambah dengan suara bising kendaraan dari luar kantor yang mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini mendukung terhadap masalah penelitian yaitu belum maksimalnya

disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Adanya masalah tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas pegawai di lapangan karena waktu yang tidak memungkinkan. Pengumpulan data hanya berdasarkan data absensi dan kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi disiplin kerja secara menyeluruh. Observasi langsung seharusnya dapat memberikan gambaran yang lebih objektif terkait perilaku disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik dan menunjukkan komitmen disiplin agar karyawannya terdorong untuk mengikuti jejaknya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik dengan sikap dan tindakan yang jujur, adil, sesuai dengan perkataan dan tindakan serta menunjukkan kedisiplinan yang baik.

Menurut Nabila Padmasari et al., (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk memimpin, membimbing, mengarahkan dan mengoordinasikan orang lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan dengan melakukan secara kerjasama sebagai tim. Pengawasan yang memadai juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan disiplin kerja. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai pengendalian tetapi juga sebagai pedoman bagi karyawan. Jika pengawasan dilakukan dengan baik, maka para karyawan akan merasa lebih terarah, tertuju, dan termotivasi dalam menyikapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya jika pengawasan yang terlalu terbatas atau terlalu ketat, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan sehingga semangat kerja nya pun rendah. Agar hal ini dapat tercapai maka seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan kepengawasan ada dua prinsip pokok yang harus diperhatikan yaitu adanya kegiatan perencanaan tentang apa yang harus diawasi, dan bagaimana pemimpin memberikan petunjuk dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pegawai.

Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menentukan standar pekerjaan, besaran pekerjaan yang harus diselesaikan masing-masing pegawai, serta perbaikan dari berbagai penyimpangan yang dilakukan para pegawai (Mendrofa et al., 2021). Menurut Bisnis & Dan (2024) Pengawasan merupakan upaya untuk membuat sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan ketertiban dalam lingkungan kerja. Dengan memiliki peraturan yang jelas dan konsisten, karyawan akan lebih memahami apa yang diharapkan mereka. Hal ini mengurangi risiko pelanggaran yang dapat mengganggu kinerja tim.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazar et al., (2017). Dengan judul penelitian “Pengaruh epemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri.” mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Menurut Rizal & Radiman (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh” mengemukakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rizal et al., (2019). Dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.” Mengemukakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Kedisiplinan et al., (2017). Dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau.” Mengemukakan bahwa pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kerja (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja (Suatu Studi Pada Pegawai PERUMDA Tirta Anom Kota Banjar).”

Mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Harini (2022). Dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal” mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini merupakan sebagai berikut:

Manfaat Teoritis:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu manajemen khususnya dibidang kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dengan adanya analisis hubungan ketiga variable tersebut, penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk lebih memahami factor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Penelitian ini juga dapat membuka jalan untuk penelitian baru, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan kepemimpinan yang terus berubah.
3. Penelitian ini dapat menghasilkan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara ketiga variable tersebut dengan disiplin kerja. Model ini dapat digunakan oleh para akademisi untuk mengembangkan teori lain dan melakukan penelitian lebih lanjut.

Manfaat Praktis:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para manajer dan pemimpin organisasi mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif dan pengawasan yang baik dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan pemahaman tersebut, para manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dengan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, perusahaan atau organisasi dapat membuat kebijakan yang mendorong lingkungan kerja yang sehat dan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
3. Penelitian ini dapat menjadi dasar program pelatihan dan pengembangan untuk para pemimpin dan manejer dalam tejniik kepemimpinan yang efektif dan pengawasan yang konstruktif.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengambilan keputusan dalam perumusan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Dengan data yang solid perusahaan atau organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai strategi manajemen karyawan.