

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi kelangsungan perusahaan dan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan sebuah perusahaan ataupun kemajuan organisasi perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi faktor kemajuan. Kemampuan sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan terciptanya hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan.

Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan maka pegawai harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi, dengan begitu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan yang mendorong pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu ciri utama disiplin adalah senantiasa mematuhi dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang taat terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Disiplin sebuah organisasi dapat mencerminkan seberapa besar seseorang dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikannya. Guna mencapai tujuan organisasi yang penting ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya, karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yaitu kedisiplinan (Haryanti, 2019). Oleh sebab itu diperlukannya disiplin yang baik sebab semakin

bagus disiplin pegawai maka akan meningkat baik juga kinerja perusahaan yang akan didapatkan (Astutik, 2017). Disiplin kerja dapat berupa sikap seorang yang sinkron dengan kebijakan, mekanisme kerja atau perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sejalan dengan kebijakan oleh organisasi baik tertulis juga tidak tertulis. Motivasi pula dapat mempengaruhi sikap dari pegawai atau individu menjadi disiplin. Terbukti dari penelitian yang telah dikerjakan oleh Yovina Vanesa et al., (2019) organisasi yang mempunyai pegawai yang termotivasi yang baik akan menghasilkan pegawai yang disiplin pula.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang merupakan kantor dinas yang berada di wilayah Kuningan. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang ini terletak di Jalan.R.E. Martadinata No.530 Kode Pos 45571 Depan Terminal Ancaran Kabupaten Kuningan, provinsi Jawa Barat. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Dengan begitu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dituntut untuk menjaga disiplin kerjanya, agar tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan dapat dikatakan masih belum optimal, karena penulis menemukan beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan kesadaran disiplin yang baik dilihat dari persentase kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dengan melakukan pelanggaran seperti bolos kerja dengan keterangan (alpa) tanpa memberi tau alasan apapun ke pihak perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Presentase Kehadiran PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
Kabupaten Kuningan Tahun 2021 – 2022

Bulan	JK	Tahun 2021						Tahun 2022					
		S	C	A	J	THK	%	S	C	A	J	THK	%
Jan	238	0	0	23	23	20	1,15%	15	10	17	42	21	2%
Feb	238	18	13	33	64	19	3,36%	6	19	13	38	18	2,11%
Mar	238	8	29	19	56	22	2,54%	14	30	19	63	22	2,86%
Apr	238	0	0	78	78	21	3,71%	0	0	71	71	19	3,73%
Mei	238	0	0	53	53	17	3,11%	0	0	32	32	15	2,13%
Juni	238	0	0	51	51	21	2,42%	0	44	10	54	21	2,57%
Juli	238	17	23	8	48	21	2,28%	0	47	10	57	21	2,71%
Ags	238	0	0	20	20	20	1%	10	22	5	37	22	1,68%
Sep	238	0	0	38	38	22	1,72%	0	11	16	27	22	1,22%
Okt	238	0	0	21	21	20	1,05%	22	27	52	101	21	4,80%
Nov	238	17	23	39	79	22	3,59%	5	8	19	32	22	1,45%
Des	238	20	17	27	64	22	2,90%	30	16	33	79	22	3,59%

(Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan)

Keterangan:

JK : Jumlah Pegawai

THK : Total Hari Kerja

S : Sakit

C : Cuti

A : Alpa

J : Jumlah

<p>Rumus Persentase Kehadiran</p> <p>Presentase Kehadiran = (J: THK) X 100%</p>

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2021-2022 tingkat absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) mengalami peningkatan dan penurunan yang berarti sifatnya fluktuatif atau bisa disebut

berubah-ubah tiap bulannya, dan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan oktober tahun 2022 dengan presentase ketidakhadiran sebesar 4,80%.

Menurut Mudiarta dalam (Dikki Mahrizal, 2019) dalam (Yosepa et al., 2020) menyatakan rata rata absensi 2-3% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 % dikategorikan tinggi. Ini menunjukkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi.. Jika pegawai tidak disiplin secara terus-menerus, ini akan berdampak pada disiplin kerja organisasi . Disiplin Kerja sangat penting karena jika pegawai tidak disiplin akan mengganggu kinerja dan stabilitas organisasi. Kondisi ketidak disiplin pegawai diperkuat oleh hasil kuesioner pra survey yang penulis lakukan pada 30 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi	28	93,33%	2	6,66%
2	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan instansi dengan baik	28	93,33%	2	6,66%
3	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan posisi kerja yang telah ditetapkan instansi	27	90,00%	3	10,00%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah karena sebanyak 3 orang masih merasa bahwa tugas yang diberikan masih belum sesuai dengan bidangnya, sehingga banyak pegawai yang bekerja tidak terlalu serius dan tidak berkonsentrasi sehingga menyebabkan terjadinya berbagai kesalahan dalam bekerja. Dan 4 orang pegawai lainnya masih memiliki riwayat absensi yang tinggi juga masih melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai yang masih belum optimal.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya bekerja keras dalam melakukan pekerjaan karena ingin memperoleh perhatian pimpinan	2	6,66%	28	93,33%
2	Saya selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi.	28	93,33%	2	6,66%
3	Hubungan terjalin dengan baik antar pegawai dengan atasan	28	93,33%	2	6,66%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah karena tingkat motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang dalam melakukan pekerjaan karena ingin memperoleh perhatian pimpinan sebanyak 2 orang, kemudian sebanyak 2 orang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi pegawai dengan kekuasaan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan.. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi tercapinya tujuan (Zahari, 2015) dalam (Suartina & Mahayasa, 2023). Membangun motivasi yang baik juga dapat

meningkatkan kinerja yang di dalam perusahaan (Saputra, 2019), (Parta dan Mahayasa, 2021) dalam (Suartina & Mahayasa, 2023).

Motivasi kerja harus di miliki oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaan maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang di miliknya Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat selesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat.

Berdasarkan hasil penelitian(Saragih et al., 2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Andry 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja pegawai.

Faktor lainnya yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih giat bekerja	28	93,33%	2	6,66%
2	Dalam mengambil keputusan pemimpin selalu mempertimbangkan saran dan ide dari bawahan	3	10,00%	27	90,00%

3	Hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik	28	93,33%	2	6,66%
---	--	----	--------	---	-------

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Pada tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah karena mayoritas pegawai menyatakan pimpinan cenderung kurang mempertimbangkan pegawai dalam memberikan saran dan ide, dalam melakukan musyawarah dengan para bawahan, tidak menumbuhkan loyalitas dan partisipasi pada pegawai. Artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan pegawai . Gambaran awal dari hasil pra survey ini dapat menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan determinan penting dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Alimudin dan Sukoco (2017) dalam (wandira dwi putri Firdanita, 2023) Gaya Kepemimpinan adalah rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Disiplin kerja pegawai dapat mengalami peningkatan maupun penurunan penyebab terjadinya ketidak disiplin kerja pegawai diindikasi akibat dari gaya kepemimpinan. Menurut Thoaha dalam (Kusumayanti et al., 2020) dalam (Zurrianti & Yuliharsi, 2023), “Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, disebabkan karena adanya jumlah petunjuk atau pengarahan yang diberikan dan jumlah dukungan serta rasa empati yang diberikan oleh pimpinan dengan hubungan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu”.

Untuk mencapai tujuan gaya kepemimpinan yang positif terhadap disiplin kerja pegawai, pemimpin perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif. Hal ini mencakup komunikasi jelas, dukungan dan inspirasi, pengakuan terhadap kontribusi, keterbukaan terhadap masukan pegawai, pembentukan budaya kerja positif, bimbingan dan pelatihan, sistem penghargaan yang adil, promosi keseimbangan kerja dan kehidupan, umpan balik yang konstruktif, dengan begitu pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung pengembangan pegawai, dan membantu membangun keseimbangan yang sehat

antara kebutuhan organisasi dan pegawai, menciptakan disiplin kerja yang tinggi, dan mencapai tujuan bersama secara efektif.

Menurut penelitian Rivai dan Jauvani (2009), Liyas (2017), Muthi dan Djuwita (2019) dalam (Akyasa et al., 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Bersamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Astutiningsih, (2021) dalam (Zurrianti & Yuliasari, 2023) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi baik atau tidaknya tingkat disiplin kerja adalah Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pencahayaan lampu dalam ruangan kerja sudah cukup baik	7	23,33%	23	76,66%
2	Saya merasa kurang nyaman karena tata letak ruang kerja terlalu sempit dan terlalu banyak berkas-berkas	24	80,00%	6	20,00%
3	Saya merasa fasilitas-fasilitas di instansi ini memadai dan nyaman untuk beristirahat dan beribadah	28	93,33%	2	6,66%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Pada tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal selain itu dapat terlihat pada keadaan langsung di dalam ruang kerja yang tidak terlalu nyaman akibat penataan ruang kerja yang kurang rapi. sehingga mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun dan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja sebaliknya, jika lingkungan kerja yang nyaman akan membawa

dampak positif dan baik bagi kelangsungan pegawai dalam bekerja, Lingkungan kerja yang dimaksud diatas yaitu memberi kenyamanan kepada pegawai yaitu seperti pencahayaan lampu yang baik, ruang kerja yang bersih, dan kenyamanan lingkungan fisik dapat menciptakan kondisi yang mendukung pegawai untuk bekerja dengan fokus dan kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Nitisemito dalam (Purba, 2015) dalam (Zurrianti & Yuliharsi, 2023), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Miftachul Mujib (2016) dalam (Oktaria & Nugraheni, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Bersamaan dengan penelitian yang dilakukan (Putra & Aprianti, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.** (Survei pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan?

4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh fakta empiris mengenai :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu dapat berguna, terutama dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dalam upaya meningkatkan kedisiplinan yang baik di masa yang akan datang, yang berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman dan memberikan pengetahuan dan referensi yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.