

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bersekala besar maupun kecil pada saatnya sangatlah membutuhkan perencanaan yang matang dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi ataupun perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan agar tujuan sebuah organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi berupa aturan. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini ada banyak persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sikap yang penting untuk mendorong kehidupan manusia memperoleh harapan dan keberhasilan dalam bekerja. Bila tidak ada disiplin, tentu manusia tidak memiliki acuan terkait segala sesuatu yang akan ia lakukan, termasuk dalam kedisiplinan bekerja. Penerapan disiplin mengakibatkan kedisiplinan itu menjadi kebiasaan bagi pegawai. Bagi seseorang yang sukses di tiap bidang, secara umum mereka memiliki kedisiplinan tinggi. Berbeda dengan seseorang yang mengalami kegagalan, ia tidak atau kurang mempunyai kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan faktor penting untuk menjadi pembahasan yang harus diulas.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap taat kepada aturan yang diberlakukan dan nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian (Sutrisno 2011). Kondisi disiplin kerja yang ideal adalah kondisi Dimana para pekerja bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kepatuhan peraturan: Para pekerja harus mematuhi semua peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Teladan pimpinan: Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa: Balas jasa yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan pekerja, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pekerja terhadap pekerjaannya.
4. Keadilan: Keadilan akan menjadi faktor yang mendorong terwujudnya disiplin kerja, karena sifat manusia yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.
5. Pengawasan melekat: Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan dapat memberikan perhatian, bimbingan, petunjuk, dan pengarahan dari atasannya secara langsung.
6. Sanksi hukum: Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja, sebagai tindakan yang menegakan suatu kedisiplinan yang penting bagi perusahaan.

Dengan kedisiplinan yang tinggi, para pekerja dapat bekerja dengan kesadaran dan kesediaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Kedisiplinan memiliki dua definisi, dalam artian luas, disiplin yaitu mengikutsertakan belajar dan menciptakan perilaku melalui penerapan sanksi atau imbalan. Dalam artian sempit, kedisiplinan berhubungan dengan tindakan hukum dan perilaku yang tidak menyalahi aturan (Sutrisno 2011:85). Menurut Sutrisno (2011:86) kedisiplinan merupakan sikap menghormati aturan dan ketetapan organisasi, pada diri setiap pekerja sehingga

mengakibatkan seseorang mampu beradaptasi terhadap aturan tersebut. Disiplin kerja karyawan, yaitu perilaku individu yang berdasar pada aturan dan tata cara, tepatnya perilaku, sikap, dan tindakan berdasar aturan tertulis atau tidak tertulis. Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Beberapa variabel tersebut ialah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dimana ketiga variabel tersebut sangat identik dengan disiplin kerja.

Terkait dengan disiplin para pegawai yang selama ini diterapkan masih menunjukkan beberapa kesenjangan dengan peraturan yang sudah ada. Dalam kedisiplinan pegawai perlu diperhatikan beberapa aspek penting seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam kehadiran. Ada beberapa masalah mengenai ketepatan waktu yang bisa kita lihat dari terlambatnya pegawai datang ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan yaitu masuk pukul 08.00 pagi dan pulang pukul 15.00 sore.

Tabel 1.1 bawah ini mengungkapkan tingkat disiplin pegawai pada DUKCAPIL Kabupaten Ngada dilihat melalui data absensi Tahun 2023.

Tabel 1.1
Tingkat Presensi Daftar Hadir Pegawai DUKCAPIL Kabupaten Ngada Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	TK	C	TD	PD
1.	Januari	33	-	3	15	11
2.	Februari	33	-	-	14	16
3.	Maret	33	-	2	21	14
4.	April	33	-	2	11	16
5.	Mei	33	-	1	16	13
6.	Juni	33	-	2	18	15
7.	Juli	33	-	1	20	15
8.	Agustus	33	-	-	15	18
9.	September	33	-	-	18	14
10.	Oktober	33	-	2	22	20
11.	November	33	-	2	13	19
12.	Desember	33	-	-	21	21

Sumber: Kantor DUKCAPIL Kabupaten Ngada

Keterangan:

TK : Tanpa Keterangan

C :Cuti

TD : Terlambat Datang

PD : Pulang Duluan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan yang masih rendah, di mana terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat di setiap bulan dan pulang duluan sebelum waktu yang sudah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai DUKCAPIL seperti pada faktor yang pertama yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl 2019:87).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, yang akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan disiplin di sisi lain dapat menyebabkan penurunan disiplin dan suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada sikap pemimpin tersebut dalam menciptakan motivasi di dalam dirinya sendiri maupun pada bawahannya.

Pimpinan masih belum terlalu tegas dalam memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam waktu. Hal tersebut tidak dapat membuat efek jera sehingga pegawai tersebut tidak termotivasi untuk lebih disiplin. Dalam mengelola sumber daya manusia sangat

tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya. Namun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan masih belum tegas terhadap beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam waktu. Hal tersebut dilihat dari belum adanya sanksi yang tegas untuk pegawai yang sering datang terlambat maupun pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Ada pun beberapa sanksi yang diberikan terhadap pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan namun sanksi tersebut tidak membuat efek jera bagi beberapa pegawai tersebut. Sanksi lain berupa pemotongan tunjangan kinerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dilihat dari absensi keseharian pegawai. Jumlah kehadiran sangat mempengaruhi terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Namun pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut pun belum dapat membuat efek jera kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Selain itu sebagian besar pegawai DUKCAPIL merupakan pegawai yang sudah lama menetap dan bekerja pada DUKCAPIL. Hal tersebut dapat meningkatkan kejenuhan terhadap pegawai dan banyak pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan dari tahun ke tahun hanya pekerjaan yang sama, sebagai suatu pekerjaan yang membosankan bagi mereka.

Faktor yang berikut dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai. Hafidzi (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Bangun (2012:312) memaparkan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam

seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Mangkunegara (2009:164) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Masalah yang terjadi dalam motivasi disebabkan oleh penempatan kerja yang tidak menantang. Selain itu sebagian besar pegawai DUKCAPIL merupakan pegawai yang sudah lama menetap dan bekerja pada DUKCAPIL. Hal tersebut dapat meningkatkan kejenuhan terhadap pegawai dan banyak pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan dari tahun ke tahun hanya pekerjaan yang sama, sebagai suatu pekerjaan yang membosankan bagi mereka. Pada beberapa pegawai honorer juga masih dengan masalah yang sama namun ditambah dengan pendapatan atau upah mereka yang kecil dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka terima.

Lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkup para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja Fisik dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa digunakan atau dimanfaatkan untuk keperluan kerja.

Dalam lingkungan kerja fisik DUKCAPIL masih mengalami beberapa masalah seperti belum adanya alat pencetak KTP sehingga masyarakat yang mau mengurus atau mencetak KTP harus menunggu lebih lama dan DUKCAPIL Kabupaten Ngada harus meminjamnya dari kabupaten tetangga yaitu DUKCAPIL Kabupaten Nagekeo. Masalah berikutnya yaitu alat kerja seperti laptop dan beberapa perangkat pendukung yang masih belum memadai. Hal ini membuat kerja beberapa pegawai di bagian tersebut menjadi kurang produktif. Masalah yang berikutnya yaitu lokasi biro pelayanan terpisah dengan sekretariat di mana lokasi dua bagian tersebut berjauhan sehingga membuat pegawai bagian pelayanan dan bagian organisasi cukup kerepotan dalam berkomunikasi untuk kepentingan pelayanan.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh dari beberapa variabel di atas terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun penelitiannya sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Niam (2018:56) menunjukkan hasil penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan secara simultan dengan beberapa variabel dalam penelitian tersebut seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak mempengaruhi disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Umami dan Bukman Lian (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara bersama-sama. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin namun tidak signifikan. Dalam penelitian Adesaputra dan Wulandari (2021:82) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan persentase kontribusi hanya sebesar 0,3%.

Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan hasil observasi, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dimana Disiplin Kerja Pegawai sebagai dependent variabel atau variabel terikat dan independent variabel atau Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas kesatu, Motivasi sebagai variabel bebas kedua dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas ketiga maka, masalah penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan temuan dalam penelitian ini akan memperkaya temuan-temuan teoritis dan konseptual di bidang SDM dalam aspek Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan oleh DUKCAPIL Kabupaten Ngada dalam rangka meningkatkan disiplin kerja oleh semua pegawai melalui beberapa aspek yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja fisik. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai tolak ukur Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang dapat memberikan dorongan dan rangsangan bagi pegawai untuk lebih disiplin dan bekerja dengan baik sehingga tujuan DUKCAPIL Kabupaten Ngada dapat tercapai.