

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, oleh karena itu perusahaan sebagai unit organisasi harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan akan dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan dan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang nanti akan menentukan keberhasilan organisasi.

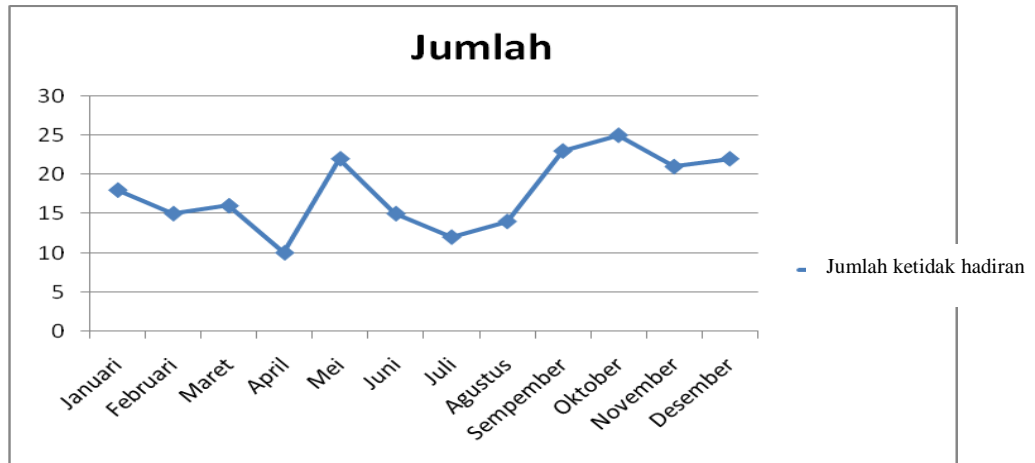
Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para pegawai mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri

pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seringkali karyawan mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, tidak disiplin mampu mempengaruhi semangat kerja sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai. Berdasarkan data bagian sekretariat Dishub Kabupaten Jepara diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2017 sebanyak 25 orang dari 60 pegawai Dishub Kabupaten Jepara tidak hadir pada bulan tersebut, tingkat absensi ketidakhadiran ini termasuk tinggi karena hampir separuh dari total pegawai Dishub Kabupaten Jepara yang tidak hadir pada bulan Oktober 2017.

Berikut data absensi pegawai Dishub Kabupaten Jepara Tahun 2017 dapat dilihat pada grafik berikut :



Sumber: DISHUB Kabupaten Jepara Tahun 2017

Gambar 1.1:

### **Diagram Absensi Pegawai DISHUB Kabupaten Jepara Tahun 2017**

Berdasarkan informasi grafik diatas dapat dilihat bahwa meskipun grafik absensi mengalami naik turun tetapi semakin meningkat hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sangat rendah, padahal telah ada kesempatan yang diberikan oleh Dishub kepada pegawai untuk dapat mengambil cuti yang diberikan selama 12 hari dalam setahun.

Kedisiplinan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi

standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi Abdurrahmat (2009).

Kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena pegawai yang disiplin akan meningkatkan kinerja instansi dan tercapainya tujuan organisasi Abdurrahmat (2009). Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan Sutrisno (2010). Tujuan instansi akan sulit dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri. Bagi instansi, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dari dua pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kedisiplinan pegawai terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja hal tersebut berarti bahwa pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar pada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik (Artina, H.B Isyandi, Sri Indarti , 2014). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Setiyani, Machasin, Ningsih, 2015). Hal yang sama dinyatakan oleh (Ewi Darwati, Eddy Soegiarto, Lau) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (Setiyani, Machasin, Ningsih, 2015) pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Demikian hal yang sama dinyatakan oleh (Ibnu Sina Samura, 2017) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Ibnu Sina Samura, 2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja disampaikan berbeda oleh (Artina, H.B Isyandi, Sri Indarti , 2014) dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap disiplin kerja bahkan pengaruhnya negatif bagi disiplin kerja, hal tersebut disebabkan karena berbagai kondisi lingkungan kerja seperti tempat kerja yang terang dan sebagainya, memang tidak dibutuhkan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul “KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara)

## **1.2. Ruang Lingkup**

Karena sangat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan, disiplin kerja maka untuk menyederhanakan penelitian ini dan agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Variabel yang ditentukan adalah kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang penelitian ini dapat dirumuskan bahwa semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai DISHUB. Selanjutnya disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang disiplin kerja. Dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Bagi Pemerintahan Kabupaten Jepara hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Jepara dalam membuat rencana dan regulasi tentang pengelolaan pegawai agar kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan Kabupaten Jepara dapat meningkat.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini berisi mengenai landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teori pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bagian berisi tentang gambar umum obyek penelitian, diskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran.