

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap perusahaan tentu memiliki visi, misi, tujuan, serta target tertentu yang ingin dicapai secara kolektif. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan perlu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM memegang peranan krusial dalam keberlangsungan perusahaan, bahkan di tengah pesatnya perkembangan teknologi saat ini. Meskipun banyak aktivitas telah didukung oleh teknologi canggih, peran manusia tetap tidak tergantikan dan justru menjadi kunci dalam mendorong pertumbuhan serta kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak semata-mata diukur dari besar kecilnya keuntungan yang diperoleh, melainkan juga ditentukan oleh sejumlah faktor pendukung lainnya. Salah satu faktor penting tersebut adalah mutu SDM yang dimiliki. SDM merupakan aset strategis dan modal utama bagi perusahaan dalam menunjang berbagai kegiatan operasional. Tanpa tenaga kerja yang kompeten dan profesional, perusahaan tidak akan mampu berjalan secara optimal maupun berkembang ke arah yang lebih baik (Halisa, 2020).

Disiplin adalah fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk meraih hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang

dianggap sebagai tanggung jawab, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan sesuai dengan jam yang telah ditetapkan di perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja karyawan (Jepry, & Mardika, n.d.). Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci yang sangat penting dalam mendukung kemajuan suatu perusahaan. Ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Mereka akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan peraturan, jadwal, serta standar operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan kerja berkontribusi dalam menciptakan efisiensi serta menjaga konsistensi dalam upaya mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik bukan hanya dapat meningkatkan produktivitas kerja, namun juga dapat mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman, tertib, professional, dan kolaboratif, di mana setiap individu dapat mengerti tanggung jawab yang dimiliki dan memiliki upaya untuk mencapai target kerja yang ingin dicapai dengan hasil maksimal. Tidak hanya itu, disiplin kerja juga merupakan komitmen serta integritas karyawan terhadap suatu perusahaan, yang pada akhirnya akan menciptakan dan memperkuat kepercayaan manajemen, mengurangi risiko kekeliruan maupun kelalaian, dan meningkatkan kualitas *output* yang ingin dicapai. Fungsi disiplin kerja dapat dirasakan dalam jangka panjang, perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang baik dan menyeluruh akan memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan, menjaga reputasi perusahaan, menjaga eksistensinya, dan menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan, karena untuk mencapai tujuan, pemimpin perlu berupaya membangun dan menjaga

hubungan yang baik dengan bawahannya agar pegawai dapat bekerja dengan produktif. (Jaya et al., 2020) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam memengaruhi cara berpikir orang lain, sehingga mereka bersedia mengikuti arahnya dan terdorong untuk menciptakan hal-hal yang bernilai. Oleh karena itu, dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi aspek manajerial yang berperan besar dalam mengarahkan dan mengelola SDM agar mampu bekerja secara optimal. Keberhasilan dalam menjalankan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan bimbingan, mengambil keputusan yang tepat, serta mengatur dan menyelaraskan pekerjaan karyawan dengan prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan visi dan misi organisasi, tugas yang harus diselesaikan, serta karakteristik dan kebutuhan para bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan mampu mengarahkan perilaku kerja karyawan serta menyatukan berbagai elemen dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Salah satu bentuk perilaku kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah kedisiplinan. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan dan membina disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Mochammad et al., 2016).

Hubungan interpersonal adalah bentuk relasi antara dua individu atau lebih yang saling memiliki ketergantungan serta menunjukkan pola interaksi yang konsisten dan berkelanjutan. (Setiawan, 2018). Contoh komunikasi interpersonal mencakup percakapan antara dua teman, interaksi antar keluarga, dan dialog yang

melibatkan tiga orang (Manurung, R. & Sumanti, 2022). Hubungan interpersonal yang efektif sangat penting dalam kehidupan manusia, baik pada tingkat pribadi maupun profesional. Kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain adalah kunci untuk meningkatkan kualitas hidup dan mencapai kesuksesan di berbagai bidang. Dengan memiliki hubungan interpersonal yang kuat dan saling mendukung, individu dapat merasa lebih terhubung, dihargai, dan didukung dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Lingkungan profesional, hubungan yang baik juga berkontribusi pada pembangunan jaringan kerja yang solid, meningkatkan kolaborasi, dan mencapai tujuan bersama (Nurrachmah, 2024).

Sektor pemerintahan, hubungan yang kuat antara karyawan menciptakan tim yang solid. Karyawan yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik cenderung lebih mudah menjalin kerja sama dalam tim, memberikan dukungan antaranggota, serta mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Hal ini tentu saja penting, karena banyak pekerjaan pemerintahan membutuhkan kolaborasi lintas fungsi dan departemen. Dengan hubungan interpersonal yang kuat, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mencapai target lebih efisien, dan memberikan kepuasan pada masyarakat yang dilayani. Di sisi lain, hubungan interpersonal yang baik erat kaitannya dengan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kedekatan dengan rekan kerja atau atasan biasanya memiliki tanggung jawab lebih tinggi. Pegawai akan lebih terdorong untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menunjukkan komitmen yang tinggi. Disiplin ini bukan hanya memengaruhi kinerja individu, namun juga dapat membentuk reputasi positif bagi instansi di mata masyarakat. Namun, jika hubungan interpersonal yang buruk maka dapat menghambat disiplin dan produktivitas kerja. Konflik yang tidak terselesaikan atau komunikasi yang kurang

baik antar pegawai dapat menimbulkan ketegangan dan menurunkan semangat kerja. Dampaknya, kualitas pelayanan terhadap masyarakat akan menurun, dan persepsi negatif tentang instansi bisa meningkat. Maka dari itu, manajemen perlu mendukung pengembangan keterampilan interpersonal melalui pelatihan atau kegiatan kebersamaan sehingga dapat terciptanya hubungan interpersonal yang baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang terletak di Jalan Baktiseraga, Singaraja, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, merupakan instansi pemerintah yang bertugas mengelola urusan kepegawaian serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Tanggung jawab ini dijalankan sejak diterapkannya kebijakan otonomi daerah pada tahun 1999. BKPSDM merupakan lembaga pemerintah yang berperan dalam membantu Bupati menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang termasuk dalam kewenangan pemerintah daerah. Beberapa bidang yang terdapat di BKPSDM yakni terbagi menjadi empat (4) bidang, meliputi; Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI) bidang ini berfokus pada proses pengadaan pegawai, pemberhentian ASN, dan penyebaran informasi terkait manajemen ASN. Bidang Mutasi dan Penghargaan (MP) bidang ini bertanggung jawab atas pengelolaan mutasi ASN dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA) bidang ini memiliki fokus pada peningkatan kompetensi serta keterampilan ASN dengan pengadaan pelatihan dan pengembangan. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi (PKAP) bidang ini berfokus pada pelaksanaan penilaian kinerja karyawan serta mengatur proses promosi bagi ASN yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Untuk mewujudkan tujuan bersama serta mewujudkan efektivitas kerja karyawan, maka seluruh pegawai BKPSDM melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan posisi jabatan masing-masing. Sebagai suatu pelayanan publik, pegawai pemerintahan mengharuskan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh integritas, efektif, optimal, transparan, dan akuntabel. Kedisiplinan mencerminkan profesionalisme dan dedikasi para pegawai dalam melaksanakan dan melayani kepentingan publik. Menerapkan kedisiplinan yang tinggi pada instansi pemerintahan akan mampu mewujudkan tata kelola yang baik, maka kebijakan-kebijakan yang ada, program yang ingin dicapai, dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal. sehingga berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintahan.

Gaya kepemimpinan di BKPSDM Kabupaten Buleleng, dilihat dari beberapa aspek penting. Meliputi aspek kemampuan mengambil keputusan, pimpinan BKPSDM memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan berbagai perspektif dan membuat keputusan dengan cepat dan tepat. Sehingga, pemimpin mendapatkan keputusan terbaik yang bisa diterapkan secara efektif di lingkungan kerja. Dari sisi motivasi, pimpinan menunjukkan keterampilan dalam memberikan dorongan positif kepada para bawahan, mendorong dan memotivasi para pegawai untuk mencapai potensi terbaik dan meningkatkan semangat kerja. Ini diwujudkan melalui apresiasi atas kinerja, dukungan untuk pengembangan keterampilan, dan penetapan target yang realistis. Motivasi ini memberikan dampak yang signifikan terhadap pegawai, pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Dalam kemampuan komunikasi, gaya kepemimpinan di BKPSDM terbuka dan transparan, menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan dialog yang efektif.

Pimpinan dapat mendorong pertukaran informasi yang jelas dan tepat waktu, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan mendukung efektivitas kerja tim. Dalam kemampuan mengendalikan bawahan, pimpinan pada BKPSDM Kabupaten Buleleng memiliki sikap tegas namun tetap profesional, menciptakan lingkungan kerja yang baik tanpa adanya tekanan yang berlebihan. Mampu menetapkan batasan yang jelas, menjaga ketertiban, dan memberikan teguran jika terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran. Terakhir, tanggung jawab menjadi nilai utama yang dimiliki pimpinan di BKPSDM Kabupaten Buleleng, tidak hanya bertanggung jawab atas tugas dan target, tetapi juga berperan sebagai contoh yang baik bagi para bawahannya.

Hubungan interpersonal pada BKPSDM Kabupaten Buleleng dapat dikatakan telah terjalin dengan baik, jika ditinjau dari beberapa indikator penting. Dalam hal saling menghargai, pada setiap pegawai memiliki rasa hormat terhadap peran dan kontribusi rekan kerja lainnya, baik dari posisi yang sama maupun berbeda. Sikap saling menghargai ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi yang positif. Dari segi loyalitas dan toleransi, pegawai di BKPSDM menunjukkan sifat saling menghargai dan memahami perbedaan dalam segi karakter dan cara kerja. Loyalitas ini tercermin dari dedikasi mereka dalam bekerja bersama tim dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sementara sikap toleransi menciptakan ruang yang nyaman dan aman untuk bisa berbagi ide tanpa harus khawatir tentang perbedaan pendapat. Sikap terbuka juga terjalin diantara para pegawai di BKPSDM, para pegawai mampu menerima masukan, kritik, dan saran dari rekan kerja maupun atasan, hal ini tentu akan memudahkan komunikasi dua arah yang efektif sehingga setiap informasi atau perubahan kebijakan dapat disampaikan dan diterima dengan jelas. Selain itu,

terdapat keakraban yang terjalin antar pegawai menciptakan suasana yang lebih nyaman dan menyenangkan. Hubungan yang akrab akan membantu dalam membangun kekompakan tim dan meminimalkan konflik di dalam organisasi, keakraban ini tercipta di dalam lingkungan formal maupun kegiatan non formal yang diadakan seperti pertemuan santai, ataupun acara kebersamaan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan di BKPSDM Kabupaten Buleleng mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk produktifitas dan kolaborasi, memastikan seluruh pegawai terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang mengedepankan keputusan yang bijak, motivasi, komunikasi, pengendalian, dan tanggung jawab, instansi mampu memenuhi visi dan misi dalam melayani masyarakat dengan optimal. Secara keseluruhan, hubungan interpersonal yang positif ini juga mampu mendukung kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan adanya sikap saling menghargai, loyalitas, keterbukaan, dan keakraban, pegawai di BKPSDM mampu bekerja secara efisien dan harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan interpersonal yang baik sebagai landasan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, meskipun BKPSDM Kabupaten Buleleng telah menerapkan gaya kepemimpinannya yang baik dengan kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, memotivasi, serta menjaga komunikasi dan kontrol yang efektif, masalah disiplin pegawai masih terjadi. Selain itu, hubungan interpersonal yang terjalin dengan saling menghargai, loyalitas, keterbukaan, dan keakraban di antara pegawai juga belum berhasil sepenuhnya meningkatkan kedisiplinan. Masih ada pegawai yang sering terlambat, absen dalam kegiatan penting, atau kurang memenuhi tanggung jawab tepat waktu, menunjukkan bahwa kedisiplinan belum terwujud optimal meskipun aspek kepemimpinan dan hubungan kerja sudah baik.

Dari hasil wawancara dan observasi pada beberapa orang karyawan perusahaan tersebut terdapat permasalahan pada variabel disiplin kerja. Di instansi ini tampak dari rendahnya tingkat kepatuhan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan sore, kurangnya kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta masih banyaknya pegawai yang terlambat kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat selesai. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan standar disiplin yang diharapkan, yang berpotensi menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan instansi.



Gambar 1.1 Grafik Absensi BKPSDM Kabupaten Buleleng Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat absensi karyawan dalam mengikuti kegiatan apel pagi dan sore, terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada apel pagi dan sore cukup tinggi, yang menggambarkan adanya ketidakdisiplinan dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Apel pagi dan sore merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, membangun rasa tanggung jawab, serta memperkuat koordinasi antar pegawai, sehingga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Namun, dengan tingginya angka ketidakhadiran tersebut, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan komitmen dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Ketidakpatuhan ini tidak hanya menunjukkan kurangnya disiplin, tetapi juga dapat berdampak pada kinerja keseluruhan dan moral tim, karena apel merupakan kesempatan penting untuk membangun kedekatan dan kebersamaan antar pegawai. Jika hal ini terus dibiarkan, kurangnya kedisiplinan dalam apel bisa mengarah pada budaya kerja yang tidak tertib dan mengurangi efektivitas komunikasi internal. Untuk itu, diperlukan perhatian dan tindakan lebih lanjut dari manajemen guna memastikan kepatuhan karyawan terhadap apel pagi dan sore, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal terhadap disiplin kerja. Hasil dari sebagian besar studi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal berkontribusi positif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, baik di lingkungan sektor swasta maupun lembaga pendidikan. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh Iqbal et al. (2023) dan Hasanah (2018), yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Aan Nurani Aulistiani dan Dr. E. Siti Puryandi, S.E. (2024), serta Kholifah et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2018) dan Afifah Rika Hapsari bersama Wiedy Murtini (2023) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki dampak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Berbeda dengan temuan tersebut, studi oleh Widhianto & Khasanah (2021) justru mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan hasil temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi yang perlu ditelusuri lebih lanjut,

terutama dalam konteks instansi pemerintahan daerah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan guna menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal terhadap disiplin kerja, khususnya pada aparatur sipil negara. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian empiris serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai negeri sipil. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja**

Karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, adapun permasalahan yang dapat dipaparkan. Identifikasi masalah terkait disiplin dalam kehadiran pegawai di sebuah organisasi teridentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tim dan efektivitas tim meliputi masalah absensi dan keterlambatan pegawai dalam mengikuti kegiatan apel pagi dan sore menjadi permasalahan yang mencolok. Kegiatan apel merupakan kegiatan yang penting untuk menyampaikan informasi, membangun semangat tim, serta berguna untuk memfasilitasi koordinasi antar tim. Tetapi masih banyak pegawai yang absen ataupun terlambat mengikuti kegiatan tersebut. Ketidakhadiran ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, meliputi masalah pribadi, kurangnya motivasi dan dorongan dari pemimpin, atau bahkan kurangnya komunikasi antarpersonal. Faktor-faktor tersebut tentu saja dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi, di

mana informasi yang penting tidak dapat tersampaikan kepada seluruh anggota tim. Permasalahan ini juga berkaitan erat dengan variabel gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal, yang keduanya memiliki potensi pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Keterlambatan dalam kedatangan ke tempat kerja menjadi masalah yang cukup signifikan. Pegawai yang datang terlambat tentu saja akan berdampak pada terganggunya ritme kerja dan berdampak negatif pada produktivitas tim. Keterlambatan ini mungkin berkaitan dengan faktor kurangnya pengelolaan waktu yang baik, mulai dari jarak tempuh yang jauh, maupun kebiasaan buruk yang sudah mengakar. Ketidapatuhan terhadap waktu kerja menciptakan pola kerja yang tidak disiplin serta dapat menurunkan motivasi pegawai lain untuk menjaga komitmen kehadiran yang sama. Namun demikian, hal ini juga dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang kurang mampu memberi keteladanan dan kontrol secara konsisten, sehingga pegawai tidak terdorong untuk mematuhi aturan waktu kerja

Terakhir, kurangnya kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai merupakan masalah yang mendasar yang berkontribusi terhadap fenomena diatas. Masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah organisasi, sehingga tidak merasa terikat untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Ketidaktahuan mengenai apa yang diharapkan dapat menyebabkan kurangnya proaktif dari pegawai dalam menjalankan tugas dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, termasuk kegiatan apel pagi dan sore. Kurangnya kedekatan secara interpersonal dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat memperlemah rasa

tanggung jawab tersebut, karena pegawai merasa tidak memiliki keterikatan sosial yang mendorong keterlibatan aktif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut.

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan hubungan interpersonal (X_2).
2. Variabel terikat (*dependen*) yang diteliti adalah disiplin kerja (Y).
3. Objek penelitian difokuskan pada instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?
2. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan dari penelitian ini juga berpotensi memperkuat dan memperkaya teori-teori yang telah ada dalam kajian perilaku organisasi, serta memberikan bukti empiris tambahan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam pengembangan model manajemen yang sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan organisasi sektor publik. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi yang bermanfaat bagi akademisi, mahasiswa, maupun peneliti lain yang tertarik melakukan studi serupa. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap literatur, tetapi juga menjadi sumber acuan

yang memperluas wawasan teoritis dan aplikatif mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut.

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi pemerintahan untuk mengetahui seberapa penting variabel disiplin kerja dan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini, sehingga diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan maupun perubahan terkait peningkatan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini juga dapat menjadi dasar dalam merancang pelatihan atau program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat memperluas literatur akademik di lingkungan universitas, yang dapat digunakan oleh mahasiswa atau peneliti lainnya sebagai acuan dalam menyusun tugas akhir atau penelitian lanjutan.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga menjadi pijakan awal

bagi peneliti dalam menyusun penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan komprehensif.

