

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu di dalam mewujudkan tujuan dan juga keberhasilan organisasi. Robbins (2006) menyatakan pegawai merupakan individu yang bekerja terhadap pemberi kerja baik sebagai pekerja tetap atau pekerja tidak tetap maupun tenaga kerja lepas, hal ini sudah berdasarkan pada kesepakatan kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam jabatan maupun kegiatan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan atau Instansi.

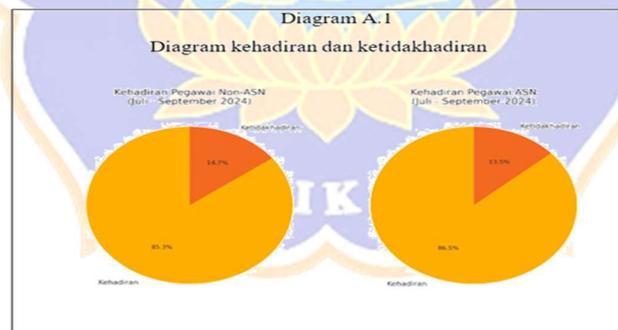
Suatu instansi bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat. Hasibuan (2006) sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting maka setiap organisasi harus mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri karyawan pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan (Iswara dan Sudharma, 2013).

Pelayanan pada dinas perhubungan dibagi menjadi tiga meliputi bidang lalu lintas dan angkutan umum bidang prasarana dan bagian teknik sarana dari ketiga bidang yang ada pada dinas Perhubungan maka diperlukannya sumber daya manusia yang tepat sangat penting karena mengetahui fungsi dan tugas dari setiap bidang yang berbeda serta pencapaiannya yang harus tepat, Berdasarkan peraturan bupati Nomor 3 Tahun 2023, tugas pokok dan fungsi dinas perhubungan kabupaten Buleleng meliputi perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan darat, laut, dan udara, pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait, pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan, serta pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan perhubungan yang melibatkan masyarakat dan lembaga swasta. "Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng juga melaksanakan kegiatan teknis sesuai ketentuan peraturan-undangan. Selain itu, dinas ini aktif dalam kegiatan seperti pengamanan saat *car free day*, patroli keamanan, dan pengawasan jalan pada berbagai acara. Salah satu prestasi yang diraih adalah diraihnya penghargaan Abdiyasa pada tahun 2019.

Anak Agung Gede Bagus Jaya Pardika Shemara, Selaku kepala seksi perlengkapan jalan dinas perhubungan kabupaten Buleleng, serta data instansi, mengungkapkan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran. Pelanggaran ringan seperti keterlambatan atau tidak memakai atribut dinas benar dapat dikenakan teguran, sementara pelanggaran sedang atau berat bisa mengarah pada penundaan kenaikan pangkat, penurunan jabatan, hingga pemberhentian. Penegakan sanksi dilakukan melalui pemeriksaan oleh atasan atau tim pemeriksa. Namun, terindikasi bahwa kedisiplinan di Dinas Perhubungan belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan

yang berlaku, terlihat beberapa pegawai yang belum mematuhi peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, masih perlu ditingkatkan.

Kedisiplinan merupakan syarat untuk mencapai hasil yang maksimal baik dalam bentuk formal maupun informal dalam suatu organisasi, oleh karena itu harus selalu ada dalam setiap peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan di suatu instansi pemerintah atau perusahaan manapun. Hal ini dikarenakan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi (lis, 2012:86). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu instansi (Hasibuan&Malayu, 2013, hal 193). Kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng tergolong rendah, terlihat dari data absensi tiga bulan terakhir. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan masih banyak pegawai yang belum menaati aturan dan, sebagaimana tergambar dalam diagram berikut.



Gambar 1.1
Diagram kehadiran dan ketidakhadiran

Berdasarkan data kehadiran pegawai dari bulan Juli hingga September 2024, terlihat bahwa baik pegawai Non-ASN maupun ASN belum mencapai tingkat kehadiran maksimal yang diharapkan. Pegawai Non-ASN menunjukkan tren kehadiran yang cukup stabil namun masih berada di bawah standar, dengan

penurunan yang mencolok pada bulan september. Sementara itu, pegawai ASN sempat mencatat kehadiran yang hampir sempurna pada dua bulan awal, namun mengalami penurunan signifikan di bulan September. Secara keseluruhan, kedua kelompok pegawai ini memerlukan perhatian lebih dalam hal pengelolaan dan pengawasan kehadiran agar target kehadiran dapat tercapai secara konsisten.

Tabel A.1, menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah, dengan rata-rata capaian hanya 60%. Dua dari lima responden, kategori 'Rendah' dan tiga lainnya 'Sedang'. Hasil ini menunjukkan adanya ke penyelenggaraan disiplin, baik dari sisi individu maupun sistem organisasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih membutuhkan perhatian serius. Diperlukan langkah- langkah strategis, seperti perbaikan lingkungan kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang lebih tegas dan mendukung, serta penguatan aturan dan budaya organisasi, untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan secara menyeluruh.

Disiplin kerja sangat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan organisasi atau sebuah instansi. Sugiyatmi, dkk (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sudah baik dengan pendekatan kekeluargaan, menciptakan hubungan harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dilihat pada tabel A.1. Namun, diperlukan keseimbangan antara nilai kekeluargaan dan ketegasan agar kedisiplinan karyawan dapat lebih ditingkatkan tanpa mengurangi kenyamanan kerja.

Tabel A.2, menunjukkan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Seluruh responden mencatatkan skor total

gaya kepemimpinan yang berada pada kategori 'Tinggi', dengan nilai berkisar antara 21 hingga 27. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat mendukung dan efektif. Skor tinggi pada berbagai gaya kepemimpinan menunjukkan kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Meskipun demikian, untuk lebih mengoptimalkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pemimpin di dinas perhubungan kabupaten buleleng dapat terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan melalui pendekatan yang lebih adaptif, tegas, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan semakin relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu, sehingga mampu menciptakan disiplin kerja yang lebih baik secara menyeluruh. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berkontribusi besar dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja harus kondusif karena lingkungan kerja tersebut merupakan tempat dimana karyawan akan bekerja dan menghabiskan waktu untuk melakukan pekerjaan (Razak dkk, 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai Malik (2016, hal.164). Kesimpulannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam bentuk fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan atau pegawai ketika berkerja yang berpengaruh secara emosional, mental, maupun fisik dalam menjalankan tugas dan perkerjaannya sehari hari.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sudah cukup baik. Beberapa aspek seperti tingkat kenyamanan bekerja telah terjaga dengan adanya fasilitas yang memadai, termasuk mesin pendingin ruangan yang sudah tersedia, serta tata letak ruangan yang mendukung kenyamanan pegawai. Lokasi kantor yang strategis juga memberikan kemudahan akses bagi karyawan, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. Kebersihan dan kerapian kantor secara keseluruhan juga sudah diperhatikan dengan baik, termasuk fasilitas umum seperti toilet.

Tabel A.3, menunjukkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Seluruh responden mencatatkan skor lingkungan kerja yang masuk dalam kategori "Tinggi," dengan total skor berkisar antara 16 hingga 19. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Pengaruh positif ini dapat dilihat dari persepsi karyawan yang tinggi terhadap indikator-indikator lingkungan kerja yang mencerminkan suasana kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang baik, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari atasan. Kondisi lingkungan kerja yang baik cenderung mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, karena merasa nyaman, termotivasi, dan didukung untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja sudah berpengaruh positif, peningkatan kualitas lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting untuk semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas, penguatan komunikasi internal, serta penciptaan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis. Penelitian Andriani (2010), Iswara dan Sudharma (2013),

Endriawan (2014), Marwanto dan Riyadi nugroho (2014), serta Sugiyatmi dkk. (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Rohman, (2017) penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum, Sudarso & Jumi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah, Utari & Mardi,2020) dalam penelitian mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, penelion oleh (Rizal & Radiman, 2019) dalam penelitian mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan sudah cukup baik. Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dengan fasilitas yang memadai, serta tata letak ruangan yang kondusif. Gaya kepemimpinan juga bersifat kekeluargaan dan harmonis, menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Meskipun demikian, Disiplin Kerja karyawan masih menunjukkan masalah, dengan skor yang menunjukkan kategori sedang atau *moderat*.

Hal ini menunjukkan adanya gap antara kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang sudah baik dengan tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam untuk memahami lebih jelas bagaimana faktor-faktor ini saling berpengaruh dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. tenaga kerja atau pegawai merupakan orang atau individu yang secara umum berumur layak sesuai dengan ketentuan dan legalitas di daerah tertentu yang bekerja untuk menghasilkan barang maupun jasa

dalam bentuk fisik maupun non fisik di sebuah organisasi ataupun perusahaan yang mendapat upah atau gaji sebagai bentuk balas jasa atau kompensasi atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan guna memenuhi kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan pribadi. Didalam praktiknya tenaga kerja dan pegawai adalah orang yang wajib menerapkan dan mencerminkan bagaimana disiplin kerja tersebut, seorang pegawai bisa dikatakan disiplin dalam perkerjaannya dapat tercermin dari kinerja dan bagaimana aktivitaanya didalam lingkungan kerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterimanya sebagai penopang dan penunjuang seorang pegawai atau tenaga kerja menjadikan 2 hal ini sebagai dasar atau alasan untuk disiplin dalam berkerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah disampaikan, oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng”. Penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di instansi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi upaya peningkatan kinerja yang lebih produktif di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Beberapa pegawai yang tidak hormat pada peraturan terlihat pada pegawai yang bercakap-cakap dikantin pada saat jam kerja, merokok pada saat jam kerja, memakai sandal jepit.

- 2) Kurangnya disiplin kerja sesuai dengan indikator yaitu ketepatan waktu, yang masih banyak pegawai tidak disiplin seperti datang dan pulang tidak sesuai jam.
- 3) Beberapa pegawai tidak mengikuti apel pagi dan sore yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja pada pegawai

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian masalah terkait, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, dengan tujuan agar penelitian lebih terarah dan mampu menganalisis hubungan antar variabel secara mendalam. Penelitian ini hanya mencakup pegawai yang masih aktif bekerja, serta tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan memiliki disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah, serta rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 2) Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 3) Menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoretis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi pengembangan dan penerapan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

- 2) Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan, saran dan masukan bagi seluruh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan memperoleh hasil maksimal