

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi, yang mencakup individu individu yang bekerja di dalam dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas mereka. Menurut Semarang *et al.*, (2024), disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan . Dalam hal ini, disiplin kerja sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan efisiensi organisasi, serta untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016) mendukung pernyataan ini dengan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, terutama dalam sektor pelayanan publik. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sani, (2024) menjelaskan lebih lanjut bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan,serta keberadaan disiplin kerja yang konsisten dapat memperbaiki efisiensi dan

produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif, khususnya dalam organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.

Susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah merupakan salah satu fungsi mendasar penyelenggaraan pemerintah dalam rangka tata kelola pemerintahan yang terstruktur, sistematis, terorganisasi, transparan dan akuntabel. Dimana Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali terdapat beberapa bidang yaitu terdiri dari 7 Bidang yang pertama Sekretariat, Cipta Karya, Bina Marga, Bina Konstruksi, Sumber Daya Air (SDA), Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman ada 3 UPTD yang pertama UPTD Pengelolaan Air Limbah, UPTD Pengelolaan Air Minum, UPTD Balai Peralatan dan Pengujian.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (dalam Sandhria *et al.*, 2016), motivasi seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan dasar hingga kebutuhan psikologis terpenuhi, seperti gaji yang layak dan penghargaan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mengikuti peraturan yang ada, termasuk dalam hal kedisiplinan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016), yang menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan

disiplin kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang di dapatkan dari instansi terindikasi bahwasannya disiplin kerja pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali masih belum optimal. Penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016) di sektor pemerintahan lainnya juga menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya ketidak patuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta rendahnya tingkat disiplin kerja. Dalam kasus ini, beberapa pegawai di pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali menunjukkan pola ketidakhadiran yang konsisten, kurangnya tanggung jawab terhadap kewajiban kerja, dan ketidak sesuaian dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Sebagai contoh, pada tahun 2023, tingkat ketidak hadiran pegawai pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali cukup tinggi, dengan rata-rata 16-17 pegawai tidak hadir setiap bulan. Data lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini. Penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016) yang dilakukan pada instansi pemerintahan juga menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai sering kali menjadi masalah utama yang mengganggu kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Tidak Hadir
1	Januari	64	18
2	Februari	64	15
3	Maret	64	17
4	April	64	18
5	Mei	64	19
6	Juni	64	21
7	Juli	64	15
8	Agustus	64	10
9	September	64	19
10	Oktober	64	19

11	November	64	18
12	Desember	64	10
	Rata-rata	64	16,58

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai cukup tinggi, dengan jumlah ketidakhadiran mencapai angka tertinggi pada bulan Juni sebanyak 21 orang dan angka terendah pada bulan Agustus dan Desember, masing-masing sebanyak 10 orang. Kondisi ini menggambarkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran sepanjang tahun, tetapi rata-rata masih menunjukkan sekitar 16–17 pegawai tidak hadir setiap bulan.

Tingginya angka ketidakhadiran ini menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap kewajiban kerja, khususnya terkait standar absensi dan jam kerja. Meskipun jam masuk kerja telah ditentukan pukul 07.30, masih banyak pegawai yang belum memenuhi standar ketepatan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, masih ada pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan jelas, yang menyebabkan produktivitas kerja harian berkurang. Penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016) juga menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan dalam hal absensi dapat berdampak negatif pada efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi pemerintahan.

Kasus terkait disiplin kerja dapat di temui di pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali seperti masalah kehadiran dan ketepatan waktu serta kedisiplinan dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Hal ini menjadi perhatian khusus berkaitan dengan disiplin kerja karena berdampak pada efektivitas kerja dan pelayanan. Ada pola ketidakhadiran yang konsisten dari sebagian pegawai, yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap kewajiban kerja dan tidak

memenuhi standar operasional absensi serta jam kerja yang sudah ditetapkan oleh dinas. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, (2018) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dinilai dari ketepatan dalam melakukan pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan, serta tingkat absensi. Berdasarkan data absensi tahun 2023, jumlah pegawai yang tidak hadir setiap bulan rata-rata mencapai 16-17 orang dari total 64 pegawai.

Dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan, beberapa pegawai masih menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya ada pegawai yang sudah diberikan tugas sesuai dengan bidang tetapi jarang masuk ke ruangan sesuai bidang yang ditentukan, masih ada pegawai yang mengabaikan atau tidak mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas. Padahal menurut Tody *et al.*, (2022) disiplin kerja memerlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan karena disiplin kerja karyawan menjadi faktor yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, seharusnya pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaannya. Pelanggaran terhadap prosedur ini dapat mencakup pengabaian standar operasional, ketidaktepatan dalam proses administrasi, atau melangkahi tahapan yang seharusnya dilalui dalam pelaksanaan proyek atau kegiatan. Ketidaksesuaian ini dapat menghambat efektivitas kerja, menciptakan ketidaksesuaian dalam hasil yang diharapkan, dan berpotensi menimbulkan masalah dalam kualitas layanan publik. Terkait hal kepatuhan dalam mengikuti instruksi pimpinan, di Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali masih terdapat pegawai yang kurang patuh dalam menjalankan instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Sholeh *et al.*, (2024) motivasi adalah sesuatu yang secara internal mendorong seorang karyawan/individu untuk melakukan tindakan untuk mencapai sesuatu. Ada. Penelitian oleh Pratama & Nurbudiawati, (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung berhubungan dengan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik tingkat kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, motivasi kerja bukan hanya mempengaruhi semangat karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja mereka.

Dalam aspek motivasi, Kepala Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali rutin memberikan semangat kepada pegawai melalui apel bulanan dan harian, mendorong nilai kerja keras, kejujuran, disiplin, dan peningkatan kompetensi. Kepala Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali memotivasi pegawai dengan penghargaan berupa hadiah, piagam, dan apresiasi publik kepada pegawai teladan secara adil dan proporsional. Hal ini sesuai dengan teori hierarki dari Maslow (dalam Hasanah, 2018)) yang menyatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat hierarki dari lima kebutuhan yang salah satunya adalah adanya kebutuhan akan penghargaan. Selain itu, pengakuan atas pencapaian melalui apel bulanan turut meningkatkan semangat kerja, membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi. Pegawai termotivasi menghadapi tantangan pekerjaan, termasuk pengecekan proyek infrastruktur dan perencanaan pembangunan kompleks yang membutuhkan solusi inovatif dan kerja keras. Tantangan ini mendorong mereka mengembangkan kemampuan dan keahlian. Tingkat keterlibatan pegawai juga sangat tinggi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proyek, memberikan

mereka rasa dihargai, tanggung jawab, dan kontribusi nyata. Komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan memperkuat keterlibatan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, sehingga meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Tody et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh (Rukoh et al., 2024) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai. Menurut Krismoko *et al.*, (2024) gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Endriawan, (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi mempengaruhi sejauh mana pegawai mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta sejauh mana mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai, sementara gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja.

Kepala Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali Bapak Nusakti Yasa, berfokus pada visi yang inspiratif, inovasi, dan kreativitas dalam pengelolaan infrastruktur serta lingkungan. Pemimpin ini mampu memotivasi pegawai untuk mencapai standar kerja yang lebih baik melalui pendekatan delegatif, memberikan kebebasan dalam pengambilan

keputusan, dan mengatur tugas secara mandiri. Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat, dengan mempertimbangkan dampak organisasi, membangun kepercayaan pegawai terhadap arah kebijakan yang diambil. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Hasanah, (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya berhubungan dengan memengaruhi dalam mencapai tujuan, tetapi juga proses dalam memberikan motivasi tiggah laku karyawan atau anggota organisasi. Komunikasi yang efektif juga menjadi keunggulan, di mana informasi, arahan, dan visi disampaikan dengan jelas. Pemimpin membuka ruang dialog dua arah, mendengarkan masukan, dan merespons pertanyaan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan transparan. Kemampuan pengendalian bawahan dilakukan dengan tegas namun adil melalui evaluasi rutin, arahan yang jelas, dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar. Pemimpin menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap kebijakan dan tugas, menjadi teladan dalam menghadapi tantangan dengan solusi yang menguntungkan semua pihak. Keberhasilan ini juga didukung oleh kemampuan menjaga emosi dalam tekanan, tetap objektif, dan memberikan keputusan terbaik tanpa konflik, menciptakan suasana kerja yang stabil dan harmonis. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan kearah yang lebih positif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. (Rosalina & Wati, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan dalam bekerja. Pendekatan kepemimpinan ini memberikan dampak positif pada motivasi dan produktivitas pegawai, memperkuat kualitas layanan publik, serta mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan

memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, termasuk kedisiplinan mereka. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti gaya transformasional atau partisipatif, cenderung mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang diberikan. Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali, masih ditemukan berbagai pelanggaran kedisiplinan seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, ketidaktepatan waktu kerja, dan pengabaian terhadap prosedur kerja. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya optimal dalam membentuk budaya kerja disiplin. Kepemimpinan yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan dan pengendali yang konsisten dalam menegakkan aturan. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai demi mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Rosalina & Wati, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh (Kartina, 2024) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, proposal ini akan mengeksplorasi bagaimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan kawasan Permukiman Provinsi Bali.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, berikut adalah identifikasi masalahnya:

- 1) Disiplin kerja di Dinas PUPRKIM Provinsi Bali rendah, seperti ketidaktepatan waktu, absensi tanpa keterangan, dan pengabaian prosedur, yang mengurangi efektivitas kerja dan kualitas layanan.
- 2) Masalah ketepatan waktu dan kehadiran di Dinas PUPRKIM menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan lemahnya disiplin pegawai.
- 3) Dampak negatif pelanggaran disiplin kerja terhadap organisasi Ketidakpatuhan aturan kerja menurunkan produktivitas, mengganggu efektivitas tim, dan menghambat pencapaian tujuan, serta menurunkan kualitas layanan publik.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali maka penelitian ini hanya memfokuskan permasalahan pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pada variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

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

- 1) Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pada Dinas Pekerja Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?

- 2) Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pada Dinas Pekerja Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?
- 3) Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?

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 motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.
- 2) Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.
- 3) Menguji pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pekerja Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen serta dapat menjadi sumber referensi kedepannya bagi para peneliti

yang baru akan memulai penelitiannya terkait sumber daya manusia khususnya dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2) Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini mampu memberikan masukan dan juga pertimbangan, saran dalam hal pengambilan kebijakan bagi manajemen pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali dalam meningkatkan disiplin kerja melalui motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat tercapainya tujuan Perusahaan.

