

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting di organisasi maupun di instansi pemerintahan, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh hal lain. Bagaimanapun modernnya teknologi atau berapa banyak uang yang didukung tanpa adanya tenaga ahli profesional, semuanya sia-sia, karena manusia adalah perencana faktor pelaku dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan asset utama instansi pemerintah, karena pegawai merupakan penggerak suatu sistem organisasi. Pegawai adalah asset yang sangat berharga dari sebuah organisasi dan harus dikelola dengan baik. Salah satu hal yang harus diperhatikan di dalam sebuah organisasi adalah disiplin kerja,

Dari wawancara yang dilakukan di Kelurahan Klender dengan kepala bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ialah masalah kedisiplinan pegawai yang mana masih sering terdapat keterlambatan jam masuk kerja karyawan di setiap minggunya, dengan durasi keterlambatan yang cukup lama, dan hal tersebut sering terulang meski sudah diberikan teguran terhadap karyawan yang datang terlambat dan hal tersebut menjadi penghambat proses pekerjaan.

Berikut data tingkat keterlambatan pada 12 bulan terakhir terhitung dari Januari 2022 sampai Desember 2022 , dari 83 pegawai menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi keterlambatan yang dijelaskan pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data Absen Pegawai PPSU Kelurahan Klender Tahun 2022

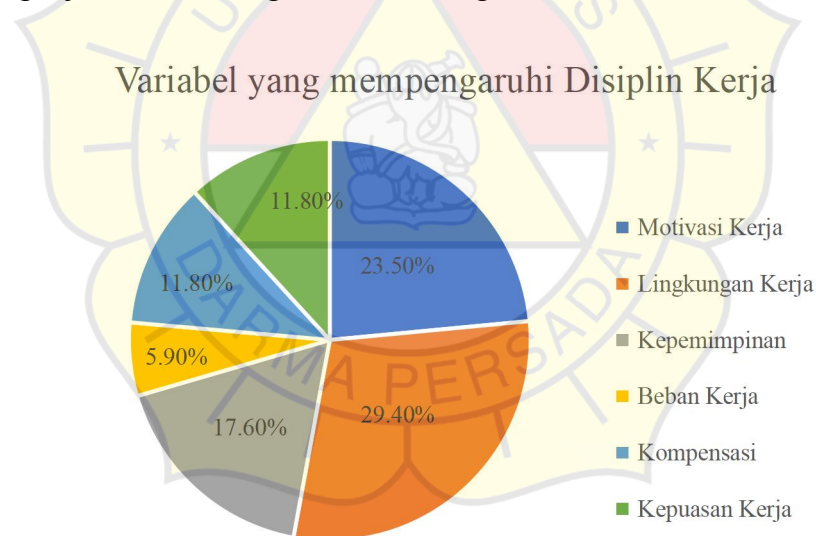
No	Bulan	Alfa	terlambat
1.	Januari	2	15
2.	Februari	9	17
3.	Maret	7	21
4.	April	2	12
5.	Mei	3	24
6.	Juni	4	23
7.	Juli	-	23
8.	Agustus	-	19
9.	September	3	22
10.	Oktober	4	24
11.	November	-	27
12.	Desember	3	33

Sumber : Data absensi pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender

Dari data tersebut perlu diketahui lebih lanjut variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Mengacu pada jurnal penelitian Dewi (2019) bahwa terdapat masih rendahnya disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung., sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta menjadikan pokok masalah masalah atau variabel dependen yaitu disiplin kerja

Untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja

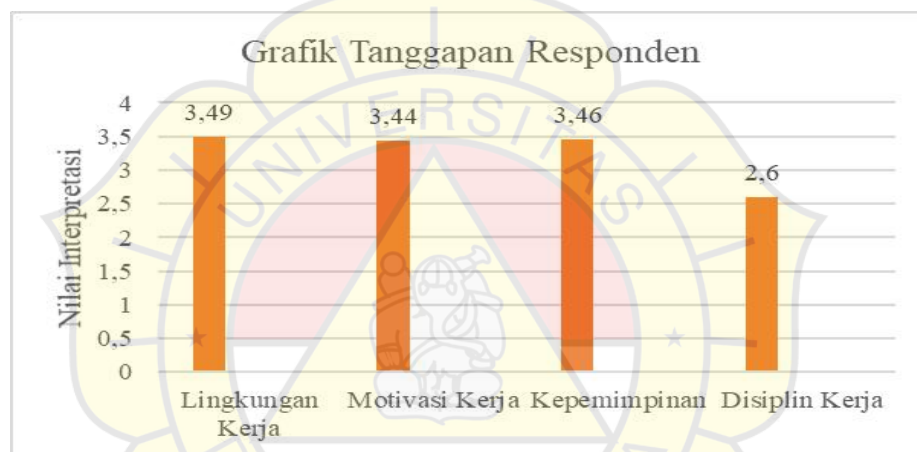
perlu dilakukan pra survei terhadap 20% dari 83 pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender dengan mengacu pada jurnal penelitian untuk mengetahui apa saja variabel yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender dengan mengacu pada penelitian Dewi (2019) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu dalam kuesioner tentang disiplin kerja terdapat 6 (enam) variabel yang meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dengan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan disiplin kerja dengan ketiga variabel perlu dilakukan pra survey terhadap variabel disiplin kerja dengan variabel lingkungan Kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap 17 pegawai sebagai responden yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi, Lingkungan kerja mempunyai rata-rata 3.49 yang artinya memiliki lingkungan kerja sangat baik, selanjutnya motivasi kerja dengan rata-rata 3,44 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa nilai motivasi kerja sangat baik, lalu ada interpretasi nilai Kepemimpinan sebanyak 3,46 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa nilai kepemimpinan sangat baik, dan interpretasi nilai Disiplin Kerja sebanyak 2,60 yang artinya disiplin kerja pada pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)

sangat tidak baik.

Setelah mengetahui terdapat permasalahan pada disiplin kerja pegawai, maka penulis memperoleh data dari data absensi dan wawancara dengan Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan Kelurahan Klender bahwa terjadinya penurunan disiplin kerja pada para pegawai.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender."

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang diberikan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender sudah sangat baik, namun disiplin kerja pegawai sangat tidak baik.
2. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender sudah sangat baik, namun disiplin kerja pegawai sangat tidak baik.
3. Kepemimpinan dalam Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender sudah sangat baik, namun disiplin kerja pegawai sangat tidak baik.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Klender, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan yang diatas, adapun tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa manfaat penelitian yaitu:

1. **Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

2. **Manfaat Perusahaan**

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang ekonomi dan

pembangunan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi yang membacanya.

