

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Sekalipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber pendanaan yang berlebihan, operasional perusahaan tidak akan berkembang dengan baik tanpa dukungan personil yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci terpenting, SDM menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan.

Perusahaan maupun instansi membutuhkan sumber daya manusia karena itu merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan dan dapat menentukan efisiensi dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan sebagai aset bagi perusahaan karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja dalam organisasi. Namun, masih banyak perusahaan atau instansi yang mengalami masalah dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kepemimpinan,

lingkungan kerja dan motivasi perlu dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi yang tepat.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Wibowo (2017:36) Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:78) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan“.

Sedangkan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan disiplin. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta. Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta sendiri terdiri dari 22 Sekolah Dasar Negeri dengan total 156 Guru Pegawai Negeri Sipil. Seperti yang kita ketahui, Sekolah Dasar Negeri adalah instansi pemerintah dibawah naungan Dinas Pendidikan yang bergerak di bidang Pelayanan terhadap pendidikan masyarakat demi tercapainya cita-cita bangsa dalam membawa rakyat Indonesia keluar dari keterjajahan dengan memerangi kebodohan dan keterbelakangan. Oleh karena itu, Guru adalah kunci utama agar cita-cita tersebut dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan perwakilan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta dan menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pada Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi absensi dari 22 Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak Guru yang tidak datang tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula ketaatan terhadap jam kerja yang tidak dipergunakan secara efektif untuk mengerjakan apa yang seharusnya sudah menjadi tugas rutin seorang Guru. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja pada tahun 2020, 2021 dan 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar**  
**Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta**

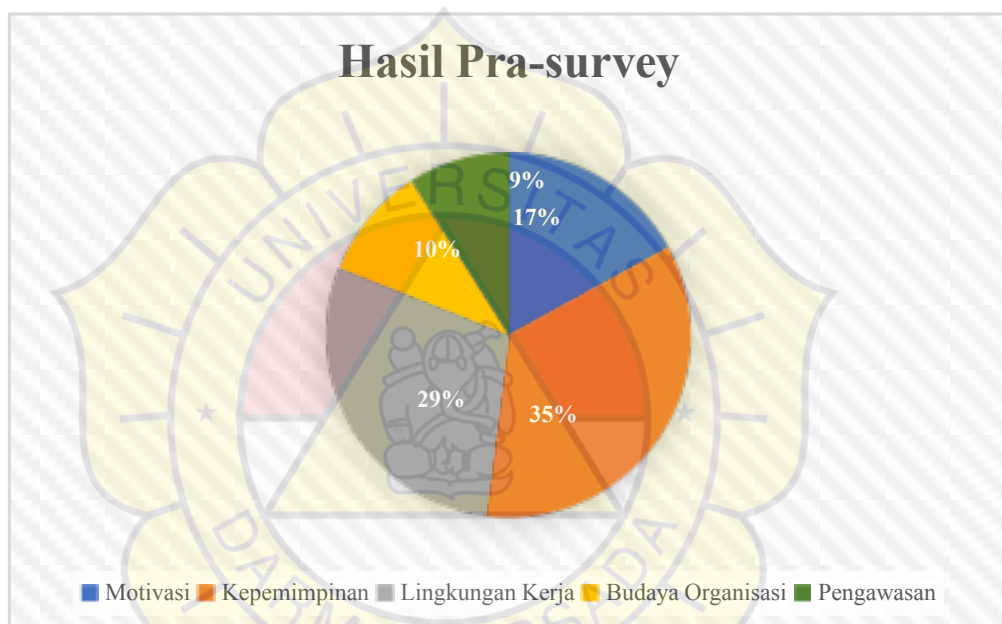
Status Absensi	2020	2021	2022
Alfa	9 Orang	20 Orang	37 Orang
Terlambat	49 Orang	57 Orang	72 Orang
Pulang Awal	31 Orang	39 Orang	53 Orang

Sumber : Tata Usaha Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan  
Mampang Prapatan Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat kita ketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat 9 orang Guru tidak masuk tanpa keterangan, 49 orang terlambat datang dan 31 orang pulang cepat. Pada tahun 2021 terdapat 20 orang Guru tidak masuk tanpa keterangan, 57 orang terlambat datang dan 39 orang pulang cepat. Pada tahun 2022 terdapat 37 orang Guru tidak masuk tanpa keterangan, 72 orang terlambat datang dan 53 orang pulang cepat. Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan secara signifikan dari tahun ke tahunnya yang dapat diartikan tingkat disiplin guru terus mengalami penurunan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap perwakilan 20% Guru Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta dengan variabel berupa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan. Kuesioner pra-survey diisi oleh 31 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

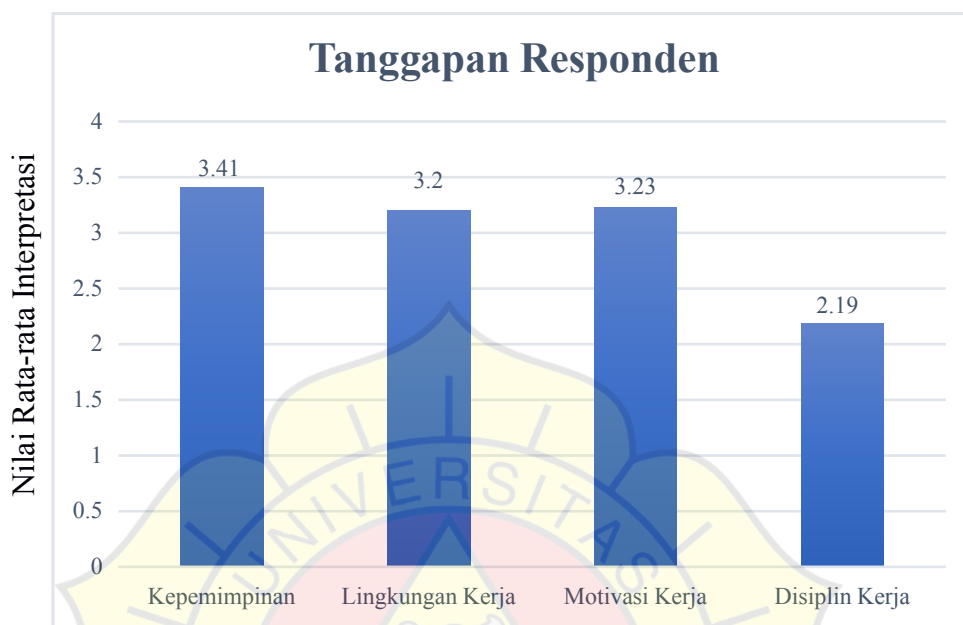


Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023

**Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey**

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi disiplin guru yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya disiplin Guru. Berikut ini adalah tanggapan dari Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta mengenai pengukuran disiplin kerja dengan variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap 31 Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai

responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023

### Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4 maka interpretasi nilai kepemimpinan rata – rata sebesar 3,41 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinan sangat baik. selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata – rata 3.2 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja Guru baik. lalu ada interpretasi nilai motivasi rata – rata sebesar 3,23 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja Guru sudah tinggi dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2,19 yang artinya disiplin Guru yang dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta tidak baik.

Permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta“.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kepemimpinan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah;
2. Kondisi Lingkungan kerja Guru sudah baik namun disiplin kerja masih rendah;
3. Motivasi kerja Guru sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.

### **1.2.2 Pembatasan**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta sebanyak 156 Guru.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah di atas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.



2. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.
4. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan

mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkup Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta.

- b. Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin Guru.

