

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang baik harus memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pewartai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, pegawai yang bekerja harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, dengan memiliki tingkat kedisiplin yang tinggi, diharapkan setiap pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu instansi ketidaksiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel seperti diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka penulis melakukan wawancara dengan pejabat Kantor Kelurahan Pondok Kelapa yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dapat dilihat dari jam masuk kerja pegawai yang tidak datang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan kantor Kelurahan Pondok Kelapa. Demikian pula ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang

telah ditetapkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Kelurahan Pondok dapat dijelaskan kondisi kerja terkait dengan disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa pada tahun 2020, 2021 dan 2022 Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa**

No.	Status Absensi	Jumlah Pegawai		
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Terlambat	32	38	62
2	Izin	18	27	39
3	Alpa	9	11	18
4	Sakit	22	33	52

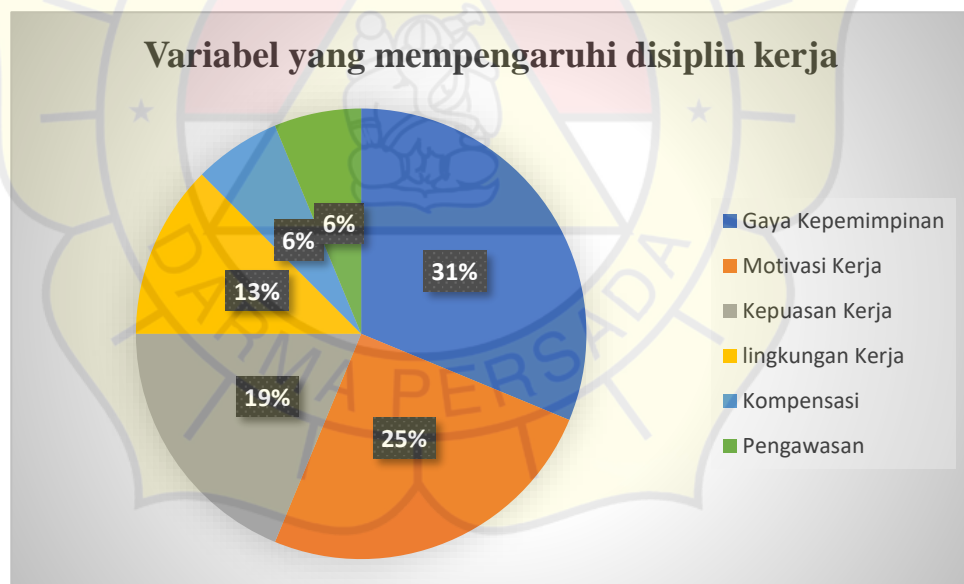
Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 82 pegawai. Keterlambatan pegawai meningkat dari tahun 2020 sebanyak 32 orang, tahun 2021 sebanyak 38 orang dan tahun 2022 sebesar 62 orang. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok kelapa.

Oleh karena itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut apa saja variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dengan menyebar kuesioner terhadap 20% responden dengan variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dengan mengacu pada penelitian Radiman (2019:1) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, gaya kepemimpinan. Syarifudin (2020:7) dengan hasil penelitian disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan

kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Budi (2021:1) dengan hasil penelitian disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja. Kuraesin (2022:1) dengan hasil penelitian disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Radiman dengan hasil penelitian disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengawasan, kepemimpinan. Siragih (2018:2) dengan hasil penelitian disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui variabel apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap 16 responden dengan hasil jawaban responden dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



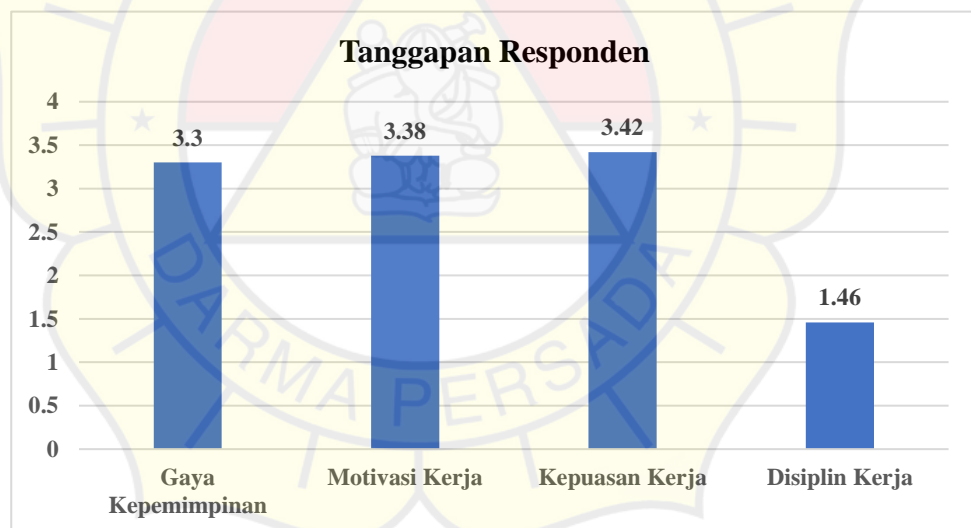
Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

**Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan terdapat 3 (tiga) variabel terbanyak adalah gaya kepemimpinan 31% sebanyak 5 pegawai yang memilih gaya kepemimpinan, untuk variabel motivasi kerja 25% sebanyak 4

pegawai memilih motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja 19% sebanyak 3 pegawai memilih kepuasan kerja. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja disumberkan sebagai variabel independen dalam penulisan ini.

Dari beberapa penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka penulis lebih lanjut melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai dimensi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan Gambar 1.2 maka dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi 3.4, dapat diidentifikasi bahwa nilai gaya kepemimpinan 3,3 baik, motivasi kerja 3,38 sangat tinggi, kepuasan kerja 3,42 tinggi dan disiplin kerja 1,46 sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

permasalahan pada disiplin kerja pegawai Kantor kelurahan Pondok kelapa meskipun gaya kepemimpinan sudah baik, motivasi kerja tinggi dan kepuasan kerja tinggi penulis tertarik melanjutkan penelitian dengan menetapkan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan sangat baik namun disiplin kerja pegawai Kantor kelurahan Pondok kelapa sangat rendah.
2. Motivasi kerja sangat tinggi namun disiplin kerja pegawai pegawai Kantor kelurahan Pondok kelapa sangat rendah.
3. Kepuasan kerja yang diberikan pimpinan terhadap pegawai sangat tinggi namun disiplin pegawai pegawai Kantor kelurahan Pondok kelapa sangat rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

### 1.2.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

### a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Kelurahan Pondok kelapa.

### b. 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 yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa.

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