

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap pegawai yang berkerja harus memiliki tingkat

kedisiplinan yang tinggi, dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan pegawai diantaranya yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Demikian pula penelitian yang mengatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Kepemimpinan adalah orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Selain itu faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu Kompensasi yang diperoleh pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Sistem yang

digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pegawai maupun instansi. Selain itu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja selain Kepemimpinan dan kompensasi seorang karyawan harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut Nurjaya (2021:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi dapat dikatakan kekuatan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) didirikan untuk melakukan tugas pemerintahan daerah Kota Bekasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) pada satuan polisi pamong praja yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang

berkaitan dengan Disiplin dalam Bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja pegawai yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula ketidaktaatan terhadap jam istirahat jam kerja kantor yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja dan ditemukan adanya pegawai yang tidak terlihat dikantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung. Berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) dapat dijelaskan kondisi Disiplin Kerja terkait dengan Disiplin Kerja pada tahun 2020,2021 dan 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Divisi Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Tahun 2020,2021 Dan 2022

Status Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Terlambat	27%	40%	50%
Izin	37%	50%	56%
Alpa	5%	8%	13%

Sumber : Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Satpol PP Kota Bekasi

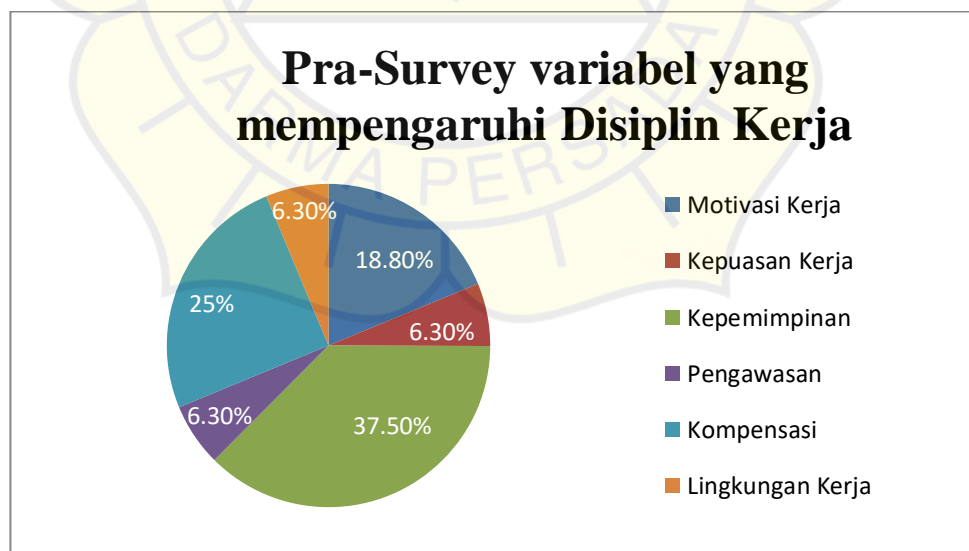
Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan keterlambatan kerja pada tahun 2021 sebesar 13%, dan sebesar 10% pada tahun 2022. Untuk izin juga terjadi peningkatan pada tahun 2021 sebesar 13%, dan 6% untuk tahun 2022. Selanjutnya terjadi kenaikan pada Alpa pada tahun 2021 sebesar 3%, dan 5% pada tahun 2022. Menurut kepala divisi

Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) masalah yang terjadi pada instansi saat ini yaitu masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, hal ini bisa dikatakan sebagai melanggar peraturan kerja kantor yang ada. Kemudian pada waktunya istirahat jam kerja kantor beberapa pegawai yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, bisa dilihat dari pegawai masih saja berada diluar kantor padahal jam istirahat sudah menandakan selesai. Selain itu, ada beberapa pegawai yang sudah istirahat terlebih dahulu padahal jam kerja yang masih berlangsung. Selain itu ada hal lain yang ditemukan adanya pegawai yang tidak terlihat dikantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Satpol PP Kota Bekasi, penulis mengacu pada jurnal penelitian tentang disiplin kerja diantaranya Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) motivasi, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Bradley Setiyadi dan Feki Febrianto (2020) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dinas kepemudaan dan olahraga provinsi jambi. Sri Hartono (2022) kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. Syahadzan,dkk (2020) Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru (Studi di Kantor SDN Ngronggo 2 kecamatan Kota Kediri). Rovi Romadhon (2022) menunjukkan Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). Mela aryani, E.Didik Subiyanto& Epsilandri Septyarini (2021) Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

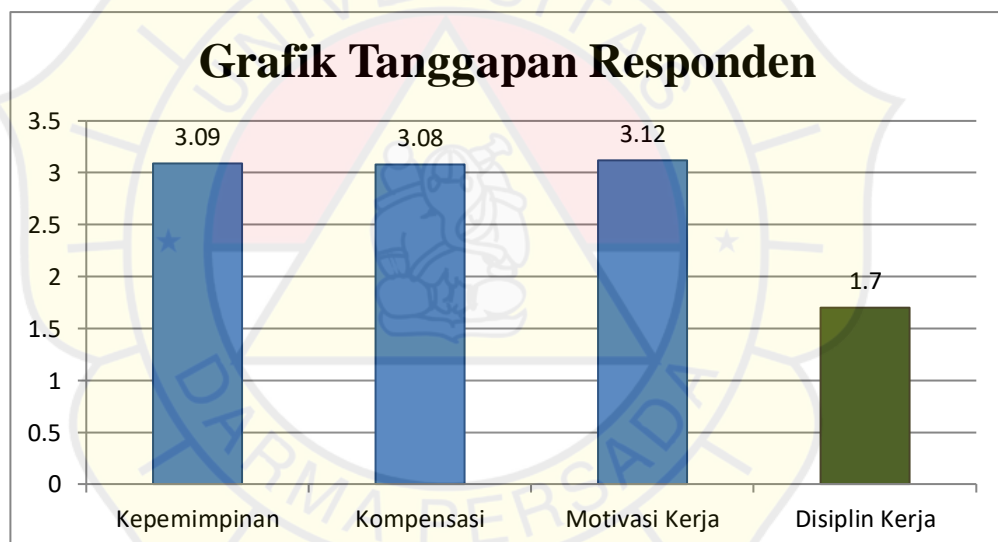
Oleh karena itu variabel yang digunakan untuk acuan dalam penelitian pendahuluan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20% orang meliputi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja dengan hasil pengolahan data dapat dilihat dalam gambar 1.1 ini sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh Penulis 2024

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Satpol PP Kota Bekasi dan Penyebaran Pra survey, maka dapat dipaparkan bahwa tujuan dari karya ilmiah ini yang ingin diteliti oleh penulis yaitu tentang pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Berikut data pra kuesioner terhadap 16 pegawai Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Satpol PP Kota Bekasi sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel 3.4 maka interpretasi nilai kepemimpinan rata-rata 3,09 artinya baik. Selanjutnya interpretasi nilai rata-rata kompensasi 3,08 artinya kompensasi tinggi, interpretasi nilai rata-rata motivasi kerja 3,12 artinya motivasi kerja tinggi, dan interpretasi nilai rata-rata disiplin kerja 1,7 artinya disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Bekasi Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) Tinggi.

Dari penelitian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS)”**

1.2 Identifikasi Masalah, 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 Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) baik dan Disiplin Kerja pegawai sangat rendah.
2. Kompensasi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS) tinggi dan Disiplin Kerja pegawai sangat rendah.
3. Motivasi Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat

(TIBUMTRANMAS) tinggi dan Disiplin Kerja pegawai sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, 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, kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat Teoritis dan manfaat Praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi didalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat, dan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian dan penulis dapat mengetahui serta mempelajari pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (TIBUMTRANMAS).