

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang harus dikelola organisasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi (Wibowo, 2021).

Dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas maka organisasi memerlukan pengelolaan atau manajemen terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Dengan tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin mudah tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu organisasi memerlukan proses pendisiplinan. Disiplin merupakan bayangan besarnya tanggungan pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin

akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka hasil yang akan dicapai organisasi juga semakin bagus.

Disiplin adalah ketaatan pada aturan dan area tidak terkait dengan biaya dari apa yang akan dilakukan dengan menggunakan aturan, dengan kata lain setiap area ditujukan untuk sekarang tidak lagi memikirkan apakah Aturan yang dipatuhi bermanfaat atau tidak lebih awal dari selanjutnya membuat orang bersemangat untuk bekerja. Disiplin lebih cocok jika diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan gerak yang berlaku dalam suatu perusahaan pemberi kerja atau yayasan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis atau sudah tidak lagi disepakati bersama (Arif et al., 2020).

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang, adanya kehadiran pemimpin sangat penting bagi kelancaran sebuah organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang bertugas melaksanakan dan menjalankan pilihan-pilihan yang telah diambil dalam perusahaan mengenai kebijakan. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi anggotanya mencapai tujuan organisasi, seperti berperilaku dan bekerja dalam menjalankan peran atau tugasnya di suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik mendorong bawahan untuk mengungkapkan dan merespon berbagai kesulitan yang dihadapinya, terutama di lingkungan kerjanya, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan didalam suatu birokrasi pemerintahan, bila pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam

memimpin suatu organisasi, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik (MS et al., 2020).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang unik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi membantu anggotanya bertindak dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai dan cita-cita organisasi. Jika nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi diterapkan dengan baik oleh para pekerjanya, maka para anggotanya akan menunjukkan perilaku disiplin kerja yang sesuai karena mereka akan bertindak sesuai dengan keyakinan dan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, prinsip dan nilai-nilai organisasi yang ada dapat memberikan dampak terhadap karyawan melalui budaya organisasi (Wiratama et al., 2022).

Kantor kelurahan Bojong Rawalumbu yang terletak di Kecamatan Rawalumbu, kantor ini merupakan wilayah pelayanan administrasi kependudukan di Kelurahan Bojong Rawalumbu, Kecamatan Rawalumbu. Pelayanan masyarakat yang bisa dilakukan pada kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu yaitu: mengurus dan melayani warganya dalam pembuatan surat Kartu Keluarga (KK), surat keterangan Kartu Tanda Penduduk (KTP), surat keterangan lahir, dan beberapa surat menyurat lainnya. Selain surat menyurat di kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu juga melayani pelayanan pembagian

beras raskin, sembako, pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB), memfasilitasi pemberian bantuan/santunan dan lain sebagainya.

Masalah yang terdapat di Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu adalah pada saat bekerja pegawai terlalu sering berbicara satu sama lain, pegawai datang telambat pada saat melaksanakan apel pagi lebih dari waktu yang ditentukan, hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai tidak disiplin terhadap waktu yang telah diberikan masih saja terlambat, banyak pegawai yang masih diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang lebih awal.

Gaya kepemimpinan yang digunakan pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu adalah tipe demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Turmoro, 2020). Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu yang disukai pegawai karena merasa didengarkan dan adanya rasa kekeluargaan pada instansi tersebut. Tetapi, gaya kepemimpinan ini memiliki kendala yaitu beberapa pegawai jadi menyepelkan atasannya karena adanya rasa kekeluargaan tersebut sehingga berlaku semauanya pada atasan.

Budaya organisasi yang terbentuk dalam kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu menunjukkan masih kurang terlaksana dengan baik. Dilihat dari observasi peneliti, terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan standar operasional (SOP) dalam berpakaian, misalnya masih ada pegawai yang

berpakaian tidak lengkap dengan atribut yang telah ditentukan oleh instansi, dimana hal tersebut menunjukkan kurangnya disiplin. Dalam kualitas terhadap pelayanan kepada masyarakat terlihat juga sikap pegawai yang kurang ramah dan masih ada pegawai yang akan mendahulukan orang terdekatnya dari pada masyarakat yang sudah datang lebih dahulu.

Kurangnya kedisiplinan yang diterapkan membuat pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu tidak memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Berikut rekap absensi dan jumlah perizinan pertahun pada kantor kelurahan yang berjumlah 58 orang:

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Absensi Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu, pada bulan Juli, Agustus dan September 2023

Tahun 2023	Jenis Absensi				
	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Alfa	Jumlah
Juli	58	9	3	11	18,96%
Agustus	58	11	6	17	29,31%
September	58	18	9	27	46,55%
Rata-rata					34,94%

Sumber: Kelurahan Bojong Rawalumbu

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata absensi pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu sebesar 34,94%, keterlambatan terus menaik dari bulan juli sampai September. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai tidak disiplin atas waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh instansi. Kenaikan jumlah keterlambatan ini didasarkan oleh beberapa faktor salah

satunya adalah gaya kepemimpinan. Kurangnya arahan dari pemimpin dan sanksi/hukuman yang akan didapatkan oleh pegawai tersebut yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan pada latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu.

3. Untuk mengetahui pengaruh dari Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi pembaca
Merupakan bahan informasi tentang Gaya Kepemimpinan serta budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.
- b. Bagi perkembangan peneliti selanjutnya
Hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.
- c. Bagi perusahaan
Diharapkan menjadi masukan-masukan yang positif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja sehingga perusahaan memiliki pertimbangan dalam pelaksanaan kedisiplinan diperusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi/ perusahaan, analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan implikasi penelitian.