BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insyaniah bagi seluruh umat manusia. Yang sudah lama ada sejak zaman nabi Adam sampai dengan zaman sekarang. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Setiap instansi mempunyai tipe karakter pemimpin yang berbeda-beda, dan pemimpin dalam menjalankan amanahnya sangat menentukan keberhasilan suatu instansi. Banyak contoh suatu instansi mengalami kebobrokan yang disebabkan karena kualitas dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, namun disisilain bukan hanya faktor kepemimpinan seseorang yang menyebabkan hal tersebut, tetapi masalah SDM (Sumber Daya Manusia) setiap pegawai atau staff bawahan juga menjadi hal yang sangat penting. Karena dalam suatu organisasi perlu kolaborasi yang baik antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Dengan kerja sama yang baik maka langkah untuk mencapai tujuan akan maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah organisasi, disiplin kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional. Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi dampak disiplin kerja terhadap produktivitas dan motivasi karyawan. Syarief, dkk (2022:133) mengatakan disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun Menurut Abdurrahmat dalam Syarief, dkk (2022:134), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Bejo dalam Syarief, dkk (2022:135) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat

tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan atau staff. Latar belakang dari konsep lingkungan kerja meliputi berbagai faktor yang telah berevolusi seiring waktu. Awal mula lingkungan kerja pertama kali muncul pada Revolusi Industri ketika perhatian mulai diberikan pada kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan kerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Menurut Wijaya (2019:100) menemukan bahwa komunikasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas suatu instansi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup instansi.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai di lembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya. Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (*compliance induction*) bawahan terhadap pimpinan. Khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, sehingga diperlukan proses pemecahan masalah-masalah yang harus dihadapi secara kolektif.

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam

mencapai tujuan Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri. Disiplin disini adalah mengenai disiplin kerja, waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran tinggi diperlukan dalam melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, untuk mencapai tingkat produktivitas.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2002: 193).

Standar kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, hingga berdampak pada aspirasi pegawai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta memudahkan pegawai berinteraksi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Pembuatan keputusan atau wewenang, pemimpin juga mempunyai tugas memberikan pengarahan kepada pegawai agar tugas yang akan diberikan kepada pegawai dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor adalah sebuah instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala dinas yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, dengan masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada kepala dinas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, diperoleh informasi bahwa dalam setiap pengambilan keputusan, para pegawai diberi hak untuk menyampaikan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk mendapatkan masukan tentang keputusan yang akan diambil. Namun, keputusan akhir tetap berada di tangan pemimpin (kepala dinas).

Dalam konteks ini, peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, kepala dinas dapat mendorong rasa tanggung jawab dan komitmen di antara para pegawai. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam proses ini dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin dan kinerja keseluruhan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan sebagai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi dan diharapkan dapat dipatuhi oleh pegawainya. Pendisiplinan pegawai diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2002:305).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hani Handoko, 2001:209).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

Pengamatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Beberapa contoh perilaku kurang disiplin tersebut antara lain datang ke kantor tidak tepat waktu, sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari, dan dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas kantor. Misalnya, penyalahgunaan internet untuk media sosial seperti Facebook dan Twitter, bermain game, dan mengunduh konten yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, terdapat penyalahgunaan mobil atau kendaraan kantor untuk bepergian di luar keperluan kantor. Karyawan juga sering

meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja hanya untuk sekadar makan dan ngobrol di kantin, serta sering tidak tepat waktu kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai.

Berdasarkan pengamatan di atas, dapat dilihat adanya inefisiensi dalam kepemimpinan yang menyebabkan kurangnya disiplin di kalangan karyawan. Kedisiplinan dan komunikasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Banyak staff yang menghadapi tekanan mental karna sifat serta karakter dari pemimpin.
3. Pimpinan seringkali absen atau terlambat tanpa alasan yang jelas, yang dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja.
4. Beberapa staff tidak konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, yang dapat mengganggu kinerja tim secara keseluruhan.
5. Kurang nya komunikasi antara pimpinan dan staff.
6. Staff yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak sejalan dengan kinerja atau kontribusi mereka dapat kehilangan motivasi dan keterlibatan.
7. Staff sering mengalami kebingungan terkait tugas dan tanggung jawab mereka, dan tidak jarang terjadi konflik di lingkungan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor menunjukkan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang cukup kompleks. Untuk mencegah perluasan cakupan penelitian yang dapat mengurangi fokus dan kejelasan analisis, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian dapat lebih terperinci dan jelas, serta pemecahan masalah yang diusulkan dapat lebih terarah dan efektif. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian ini

hanya pada pengaruh disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor?
2. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor?
4. Apakah secara simultan disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia

praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia yang ada pada suatu kantor dinas.

2. Bagi Kantor Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi kantor dinas, untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja pegawai. Supaya kantor dinas lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan bagi para peneliti ke depannya, untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang

ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.