

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu instansi organisasi ataupun perusahaan yang dapat menentukan suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Menurut I Komang Ardana, dkk (2012:3) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan perusahaan. Hal tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan ataupun keahlian serta bertanggung jawab agar memberikan yang terbaik dengan maksimal pada perusahaan. Akan tetapi perkembangan sumber daya manusia nya terkadang belum bisa mengikuti teknologi yang berkembang.

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan atau

organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. (Rivai dan Sagala dalam penelitian Dofa Ariska Wibowo:2013).

Dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi selalu memperhatikan beberapa faktor salah satu diantaranya yaitu kedisiplinan pegawai, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Nawawi dalam Hartatik (2014:183) kedisiplinan merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, hal ini disebabkan akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja karyawan atau pegawai yang baik atau tinggi, maka akan mampu mencapai keefektivitasan kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi (Hasibuan dalam Hartatik, 2014:184).

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai setidaknya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan, motivasi (gaji, kesejahteraan, penghargaan) dan lingkungan organisasi (Hartatik, 2014:199). Motivasi merupakan suatu niat yang memicu atau dorongan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu

guna mencapai tujuannya. Menurut Cascio dalam Sunyoto (2012:11) motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Faktor yang lainnya yaitu lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi baik maupun tidak baik yang ada ditempat kerja dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang sangat penting untuk memicu dalam pekerjaan serta pendukung hal yang nyaman untuk setiap kegiatan. Karyawan akan tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan mengakibatkan kedisiplinan kerja karyawan akan terganggu. Sebagai contoh dimana dalam suatu perusahaan antar karyawan tidak dapat melakukan kerja sama tim atau tidak bisa berkomunikasi dengan baik maka karyawan yang satu dengan yang lainnya akan merasa tidak nyaman dan akan mengerjakan suatu pekerjaan menjadi malas.

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Situasi dan kondisi disetiap lingkungan kerja yang merupakan sebuah kekuatan yang mengelilingi dan mempunyai pengaruh potensial terhadap perusahaan yaitu *uncontrollable*, faktor *uncontrollable* adalah faktor

eksternal. Sedangkan faktor uncontrollable adalah faktor internal perusahaan terdiri dari tiga unsur, yaitu faktor fisik yang meliputi jenis perusahaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, dan keadaan ruangan oleh Harsono dalam peneliti Dewi Andriani (2010), faktor sosial merupakan lingkungan yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama karyawan dengan atasannya atau karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan faktor psikografis yang merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerjaan yaitu minat, ketentraman dalam bekerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Sangat penting peranan karyawan dalam sebuah perusahaan termaksud kedisiplinan kerja pada karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab terhadap sanksi-sanksi dari atasannya.

Menurut Sunyoto (2012:34) Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Dengan kepemimpinan yang baik dan tegas dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sehingga akan tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab membantu Walikota dalam melaksanakan pemerintahan daerah dalam lingkup Perumahan dan Kawasan Permukiman. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang berlokasi di Jalan Rasakunda Grimaya Pangkalpinang, Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan peraturan walikota Pangkalpinang Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang dibagi kedalam beberapa bidang yaitu kepala dinas, sekretaris, bidang perumahan, bidang permukiman, upt dinas, dan kelompok jabatan fungsional. Untuk mencapai suatu tujuan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman didukung oleh sumber daya manusia yaitu sebanyak 90 pegawai, yang dibagi menjadi 2 kategori yaitu pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 30 orang dan pegawai harian lepas (PHL) sebanyak 60 orang.

Tabel I. 1 Data Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Keterangan	PNS	PHL
Pria	19	39
Wanita	11	21
Jumlah	30	60

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang Tahun 2017, Data diolah peneliti, 2018

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai fungsi yaitu perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dalam bidang tata kota, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tata kota, penyusunan rencana dan program di bidang tata kota, pengaturan, pengawasan dan pemberian perizinan di bidang tata kota, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tata kota, pelaksanaan dan pengelolaan urusan kesekretariatan dinas, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang tata kota, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh

walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, peran Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman sangat dibutuhkan, guna menciptakan pegawai di instansi tersebut mampu bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja dalam instansi tersebut.

Namun berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang belum disiplin. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang telat dan pulang belum tepat waktunya. Belum optimalnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Bulan	Absensi (Orang)				
	Sakit	Izin	Cuti	Dinas	Tanpa Keterangan
Januari	17	10	2	-	17
Februari	30	19	-	3	15
Maret	28	17	8	1	21
April	56	8	-	2	13
Mei	43	21	10	-	11
Juni	49	11	6	3	14
Juli	61	13	-	-	19
Agustus	67	9	-	4	22
September	37	-	-	8	10
Oktober	29	8	-	2	17
November	79	5	-	-	36
Desember	35	7	11	-	39
Jumlah	531	128	37	23	234

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, data absensi pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang tahun 2017, dimana data tersebut menunjukkan bahwa jumlah absensi pegawai sakit sebanyak 531 orang, pegawai izin sebanyak 128 orang, pegawai cuti sebanyak 37 orang, dan pegawai yang tidak hadir karena kegiatan dinas sebanyak 23 orang,

serta pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 234 orang. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa kedisiplinan pegawai pada dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota pangkalpinang masih perlu ditingkatkan.

Belum optimalnya kedisiplinan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Pangkalpinang, peneliti duga disebabkan oleh lingkungan kerja organisasi yang kurang baik, seperti beberapa ruangan yang sempit, disertai tidak adanya AC, dinding yang kusam serta penerangan yang redup sehingga hal tersebut membuat pegawai menjadi bosan didalam ruangan. Hal-hal tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1.1 Lingkungan kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang



Sumber : Lingkungan kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang

Berdasarkan gambar diatas, lingkungan kerja organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota pangkalpinang terlihat belum cukup nyaman bagi pegawai, hal tersebut dilihat dari kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti peralatan yang kurang lengkap, cat pada dinding tempat bekerja sudah kusam dan berubah, serta kondisi ruangan yang kurang memadai karena pengap dan redup, semua itu akan membuat pegawai tidak nyaman berada di dalam organisasi, sehingga hal tersebut akan memicu pada kedisiplinan pegawai. Tetapi dengan lingkungan kerja organisasi yang baik dan nyaman akan terciptanya semangat kerja bagi pegawai, sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini tentu harus diperlihatkan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota pangkalpinang dan harus adanya solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Selain lingkungan kerja organisasi, belum optimalnya disiplin kerja pegawai juga disebabkan oleh motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang, sebagian pegawai kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan seperti: meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan bersantai pada saat jam kerja. Kemudian dilanjutkan wawancara dengan beberapa pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang, instansi tersebut kurang memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai seperti memberi pujian/hadiah atas pegawai yang baik. Karena motivasi pendorong bagi

disiplin kerja pegawai untuk bekerja sehingga menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang optimal.

Kepemimpinan juga faktor yang penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, dikarenakan kepemimpinan menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen organisasi. Namun berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pegawai bahwa pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang kurang tegas dalam menghukum pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku didalamnya. Seperti tidak adanya sanksi yang diterapkan pimpinan terhadap pegawai yang sering tidak masuk kerja, padahal untuk sanksi yang sering tidak masuk kerja sudah ada, namun tidak direalisasikan oleh pimpinan. Sehingga hal tersebut sering diabaikan oleh pegawai yang tidak masuk kerja.

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas penulis bermaksud ingin meneliti **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang?
2. Apakah variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang?
3. Apakah variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang?
4. Apakah variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang?
5. Apakah variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
6. Seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan ruang lingkup agar pembahasan masalah tidak terlalu luas dan lebih fokus. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
2. Objek yang diteliti hanya pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
3. Variabel yang diteliti hanya variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Motivasi Kerja secara parsial terhadap Disiplin pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan

secara parsial terhadap Disiplin pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang.
6. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat mengembangkan wawasan dan menambah serta memperluas pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang. Penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Pangkalpinang dan

instansi lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber masukan kepada pemerintah dalam pembuatan kebijakan dan keputusan dimasa yang akan datang sehingga dapat membantu memaksimalkan kedisiplinan pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai usulan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematika meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang Lingkungan Kerja, teori-teori tentang Motivasi Kerja, teori Kepemimpinan serta teori-teori tentang Disiplin Kerja, dan berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan dari bab ini tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis yang telah digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai gambaran umum objek yang merupakan sejarah objek penelitian serta pembahasan tentang hasil penelitian dari hasil tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah ataupun strategis yang dapat di lakukan untuk kemajuan perusahaan serta saran yang memberikan solusi untuk mencapai sebuah tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN