

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak bergantung pada teknologi tetapi pada sumber daya manusia yang aktif bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan banyak dukungan tentang sumber daya manusia yang potensial, baik dari segi pemimpin maupun karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara positif dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengoperasikan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat secara aktif dan efektif membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawannya, dan masyarakat. Dengan itu, agar dalam meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan sesuai dengan target yang ditentukan diperlukan sumber daya manusia yang baik, bertanggung jawab dan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi, karena pegawai yang sudah memiliki rasa komitmen yang tinggi atas keterlibatannya pada perusahaan atau instansi maka pegawai akan mengikuti dan menaati ketentuan maupun peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2020 tentang Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, yaitu: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang koperasi dan usaha kecil menengah dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil menengah terdapat 4 Deputi Bidang yaitu: Deputi bidang perkoperasian, Deputi bidang usaha mikro, Deputi bidang usaha kecil dan menengah, dan Deputi bidang kewirausahaan.

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi Yazid et al., (2013). Kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Saat memimpin bawahan, seorang pemimpin seringkali memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu seorang pemimpin bertujuan untuk menjalin hubungan dan mempengaruhi bawahannya agar mereka secara sukarela melakukan tugas secara bersama-sama terlibat dalam mencapai apa yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berbeda-beda tergantung dari jumlah dan kualitas karyawannya. Menurut Pragiwani et al., (2020:27) tidak ada gaya kepemimpinan yang baik atau buruk. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya. Baik buruknya gaya kepemimpinan ditentukan dari situasi yang dihadapi masing-masing pemimpin. Yang terpenting adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Tambunan (2015:46) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakannya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan yang menarik yaitu bisa memotivasi karyawan bekerja lebih giat lagi. Hal penting lainnya seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan, memotivasi yang menjadi pendorong atau menggerakkan karyawan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini yang terjadi di Deputi Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah kurang optimal yaitu ada kecenderungan pimpinan yakni kurang tegas terhadap pegawainya yang tidak

disiplin masuk jam kerja. Sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja dalam hal ini sering datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktunya. Pada akhirnya hanya menciptakan kualitas kerja yang kurang maksimal, karena kurangnya semangat atau motivasi karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang maksimal. Dan kurang optimalnya gaya kepemimpinan atasan terhadap pegawai yang tidak disiplin sehingga menurunnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang tegas.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan mau bekerja keras dan antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan penuh komitmen. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka akan memiliki semangat untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:583) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Pragiwani et al., (2020:119) Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan dengan fungsinya sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi juga mencakup dua tujuan utama, yaitu untuk diri pribadi karyawan dan untuk tujuan perusahaan tempat bekerja. Motivasi kerja merupakan modal dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan atau pekerja untuk memenuhi perannya masing-masing dalam pencapaian tujuan dengan penuh kesadaran, semangat dan tanggung jawab. Ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, jika ada kesalahan dalam bekerja pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2014:537).

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas pegawai. Jika lingkungan kerja kondusif, karyawan akan termotivasi untuk

melakukan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja di suatu perusahaan adalah kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi karyawan (Sri Widodo, 2016:95). Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan untuk karyawan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, akan memberikan dampak positif untuk karyawan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, tata warna, dan pencahayaan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Ditemukan beberapa fenomena lingkungan kerja pegawai yaitu terdapat beberapa fasilitas kerja atau sarana dan prasana yang kurang lengkap untuk penunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditemukan adanya hubungan antar personal pegawai ataupun hubungan dengan atasan yang kurang baik, sehingga hal tersebut mempengaruhi hubungan kerja yang juga berdampak pada hasil kerja pegawai.

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin merupakan fungsi sumber daya manusia yang kesepuluh dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mendefinisikan “disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi keputusan, aturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi”. Menurut Pragiwani et al., (2020:121) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik

tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat membantu dalam mendidik karyawan untuk mentaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena yang ada masih adanya permasalahan keterlambatan, pada bulan Januari terjadi keterlambatan pegawai sebanyak 6 pegawai. Bulan Februari terjadi keterlambatan sebanyak 36 pegawai, adanya kenaikan keterlambatan dibandingkan dengan bulan Januari. Pada bulan Maret terjadi keterlambatan pegawai sebanyak 54 pegawai, adanya kenaikan keterlambatan dibandingkan dengan bulan Februari. Bulan berikutnya bulan April keterlambatan sebanyak 28 pegawai.

Bulan Mei terjadi keterlambatan sebanyak 52 pegawai, keterlambatan tersebut naik dibandingkan bulan April. Pada bulan Juni terjadi keterlambatan sebesar 79 pegawai dan meningkat kembali dibandingkan bulan sebelumnya. Pada Juli terjadi keterlambatan sebanyak 54. Bulan Agustus terjadi keterlambatan 39 pegawai. Bulan berikutnya yaitu bulan September, Oktober, November dan Desember tingkat nilai keterlambatan sebesar 66, 52, 51, dan 79 pegawai. Secara umum dapat dilihat pada tahun 2021 mengalami keterlambatan dengan adanya keterlambatan tersebut akan menimbulkan tidak maksimalnya disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah ?
2. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah ?
3. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai deputy bidang usaha mikro kementerian koperasi dan usaha kecil menengah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber baru wawasan yang akurat dan informasi yang berguna tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di deputy bidang usaha mikro kementerian koperasi dan usaha kecil menengah.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penulis untuk memperluas wawasan dan memperluas pemahaman tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di pegawai deputy bidang usaha mikro kementerian koperasi dan usaha kecil menengah.