# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Penghujung akhir tahun 2019, dunia digemparkan dengan bencana berupa mewabahnya suatu virus yang menyerang manusia. Virus tersebut pertama kali ditemukan di China yang akrab dengan sebutan virus corona. Mengawali tahun 2020, virus corona mulai merambah memasuki Indonesia yang ditandai dengan terkonfirmasinya dua orang positif dari warga depok, jawa barat. Langkah tegas pemerintah dalam mencegah penyebaran virus corona baru terlihat setelah world health organization (WHO) menyatakan bahwa coronavirus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana pandemi global. Covid-19 menjadi salah satu bencana non alam yang menyerang seluruh lapisan masyarakat dunia. Kemunculannya yang bersifat secara tiba-tiba menjadi perkara sulit untuk dihadapi, bahkan tidak ada satupun negara yang siap termasuk Indonesia. Pembatasan terhadap mobilisasi masyarakat untuk dilaksanakan di rumah masing-masing merupakan langkah berat yang dipilih pemerintah Di Indonesia, kebijakan pembatasan aktivitas masyarakat dikenal dengan istiliah pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Kebijakan ini mulai diberlakukan pada bulan April 2020 melalui peraturan menteri kesehatan Nomor 9 tahun 2020 tentang pedoman pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan Covid-19. Istilah-istilah dari kebijkan pemerintah tersebut sering berubah-ubah, mulai dari PSBB hingga PPKM dengan level 1-2-3-4. Meskipun demikian, di setiap kebijkan tersebut masih menganut perinsip yang sama, yakni sebagai upaya untuk mengendalikan atau menanggulangi penyebaran Covid-19. Semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Namun fenomena yang terjadi saat ini adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal. Pegawai Negeri Sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintah dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar, Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahaan yang dihadapi oleh para Pegawai.

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kedisiplinan bagi pegawai guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan disiplin kerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting, kedudukannya jauh dari sekedar alat Produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumberdaya manusia memiliki peran menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Afandi dan Elfiswandi, 2020).

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai, Disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin kerja pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan cerminan tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan adanya disiplin kerja pegawai pegawai dapat menimbulkan rasa ingin berprestasi, hingga target dan sasaran kerja akan tercapai secara maksimal. Seorang pimpinan harus dapat memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja pegawainya, dan hal tersebut memang suatu yang sangat sukar, karena terdapat beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dimaknai jika pegawainya datang dan pulang tepat pada waktu, bertanggungjawab atas pekerjaanya, dan mentaati segala ketentuan dalam organisasi (Permana, 2021). Disiplin dapat menunjukkan tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Febriana *et al.*, 2021).

Kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau bakat khusus yang tidak dimiliki oleh semua manusia, dalam hal memberikan pengaruh kepada bawahannya, agar mau melaksanakan segala yang ia kemukakan (Permana, 2021). Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dimana dalam menerapkan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang penting. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan tujuan yang akan dicapai (Febriana *et al.*, 2021).

Selain Kepemimpinan, yang harus di perhatikan dalam sebuah organisasi adalah Pengawasan. Pengawasan merupakan suatu kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat mencegah dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatankegiatan yang nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan sepenuhnya yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Yasmeardi dan Putri, 2019). Pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang patut dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kesimpang siuran atau mengantisipasi niat buruk dari pada bawahan ketika melakukan pekerjaan (Febriati *et a.l.,* 2020).

Dalam mewujudkan pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi, kondisi Lingkungan Kerja merupakan aspek yang dirasa sangatlah perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya di sebuah perusahaan. Karena terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungan. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Alami *et al.*, 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sentosa *et al.*, 2020).

Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas Sosial Pemerintah Kabubaten Sukoharjo beralamat pada Jl. Veteran No.61, Kutorejo, Jetis, Kec. Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57511.

Berdasarkan latar belakang peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dijadikan sebagai usulan penelitian dengan judul **“Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepemimpian, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo)”.**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumusakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

* 1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo ?
  2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo ?
  3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo ?

## Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai, maka perlu adanya pembatasan masalah untuk itu penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

## Tujuan Penelitian

Secara umum berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

* 1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
  2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
  3. Untuk menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo

## Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan agar pembaca dapat memngetahui serta memaknai tentang disiplin kerja pegawai Dinas Sosial baik dari segi disiplin kerja maupun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam mengelola dan mengimplementasikan program di Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo meliputi :

1. Manfaat Teoritis
   * 1. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya mengenai kepemimpinan pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai
     2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, mengembangkan ilmu serta pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumbern daya manusia.
     3. Menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai alat referensi untuk penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan sehingga dapat memperbaiki dan memberikan yang terbaik bagi pegawai. Sedangkan untuk pegawai, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja dalam pekerjaan sehingga dapat dengan mudah mencapai posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

1. Bagi Mahasiswa

Kepentingan akademis, dimana hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan tambahan informasSi berupa pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan masalah SDM, khususnya berkaitan dengan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan disiplin kerja pegawai dalam instansi maupun perusahaan.

1. Bagai Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.