

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan unit kerja pemerintah bergantung pada ketulusan dan kemauan ASN dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja mereka diukur melalui sistem yang berdampak positif bagi pegawai lain dan masyarakat (Tumanggor & Girsang, 2021: 43). Kedisiplinan memegang peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib yang memastikan keteraturan dan kerjasama, serta menjadi kunci bagi perkembangan dan kemajuan yang berkelanjutan. frekuensi kehadiran menjadi salah satu tolak ukur utama untuk mengetahui sejauh mana pegawai mematuhi peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan. Disiplin tidak hanya diukur dari aktivitas pegawai selama jam kerja, tetapi juga terkait dengan komitmen pegawai terhadap peraturan kerja yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan fenomena disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dalam pengelolaan waktu belum optimal dan tidak sesuai dengan peraturan jam kerja pukul 07.30–16.00 WIB. Namun, banyak pegawai datang terlambat misalnya pada pukul 08.16, 08.41, dan 08.56 WIB. Berdasarkan wawancara dengan pegawai dapat diidentifikasi alasan keterlambatan disebabkan kemacetan lalu lintas, jarak rumah yang jauh, kewajiban mengantar anak sekolah, kurangnya ketegasan pimpinan, penerapan sanksi yang belum optimal, dan kebiasaan datang terlambat.

Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada 5 Februari 2024 mengindikasikan bahwa disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi secara keseluruhan belum optimal. Dikarenakan faktor, motivasi rendah, *sistem reward* dan *punishment* yang belum efektif, serta pengawasan yang lemah. Hal ini dapat dilihat data rekapitulasi

ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai masuk kerja:

Tabel 1. 1

**Rekapitulasi Data Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi
Periode Tahun 2022 – 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai Tidak Hadir Tahun 2022						Jumlah Pegawai Tidak Hadir Tahun 2023					
	Sakit	%	Izin	%	TK	%	Sakit	%	Izin	%	TK	%
Jan =20 hari	81	34%	41	17%	32	13,4%	25	10,5%	16	7%	26	10,9%
Feb= 19 hari	54	23%	35	14,7%	35	14,7%	49	20,5%	16	7%	37	15,5%
Mar= 22 hari	10	4,2%	7	2,9%	8	3,4%	39	16,3%	24	10%	19	8,0%
April = 21 hari	13	5,5%	5	2%	10	4,2%	48	20,1%	13	5%	3	1,3%
Mei = 17 hari	3	1,3%	3	1,3%	26	10,9%	21	8,8%	13	6,7%	3	1,3%
Jun= 21 hari	6	2,5%	12	5%	18	7,6%	16	6,7%	16	3%	17	7,1%
Jul =21 hari	9	3,8%	4	1,7%	5	2,1%	29	12,1%	8	5%	1	0,4%
Agust = 20 hari	11	4,6%	10	4%	21	8,8%	60	25,2%	13	5%	3	1,3%
Sept = 22 hari	21	8,8%	5	2%	3	1,3%	48	20,1%	11	4,6%	14	5,9%
Okt = 20 hari	12	5,0%	4	1,6%	3	1,3%	30	12,6%	8	3,4%	29	12,2%
Nov= 22 hari	10	4,2%	5	2,1%	2	0,8%	21	8,8%	13	5,5%	29	12,2%
Des=23 hari	18	7,6%	6	2,5%	7	2,9%	48	20,1%	9	3,8%	46	19,3%
Jumlah Pegawai =238	20,7	8,7%	11,4	4,8%	14,2	6,0%	36,1	15,1%	13,3	5,60%	18,9	7,95%
Rata -Rata												

Sumber: Data ketidakhadiran pegawai yang diolah peneliti tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1, data ketidakhadiran pegawai yang tidak hadir karena sakit, izin, atau tanpa keterangan dari total 238 pegawai menunjukkan tren yang signifikan. Rata- rata tanpa keterangan pada tahun 2022 sebesar 14,2 (6.0%) sedangkan pada tahun 2023 tanpa keterangan naik menjadi 18,9 (7.95%).

Peningkatan ketidakhadiran tanpa keterangan dapat menurunkan produktivitas kerja dan menghambat pelayanan publik, dan menurunkan kredibilitas instansi di mata publik . Sikap indisipliner ini dapat meliputi: ketidakhadiran tanpa alasan sah lebih dari dua kali, tidak melaporkan kehadiran di sistem absensi, pelanggaran waktu kerja, dan tidak melaksanakan tugas serta tanggung jawab.

Berikut adalah data keterlambatan pegawai yang mengindikasikan masih lemahnya penerapan sanksi serta kurang optimalnya budaya disiplin kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kota bekasi:

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi Periode Tahun 2022 – 2023

Bulan	Persentase pegawai Terlambat		Persentase pegawai Terlambat	
	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Frekuensi	persentase	Frekuensi	Persentase
Januari	86	36,1%	93	39,1%
Februari	94	39,5%	96	40,3%
Maret	89	37,4%	101	42,4%
April	87	36,6%	103	43,2%
Mei	82	34,5%	94	39,5%
Juni	71	29,8%	80	33,6%
Juli	85	35,7%	93	39,1%
Agustus	75	31,5%	92	38,7%
September	80	33,6%	93	39,1%
Oktober	80	33,6%	99	41,6%
November	82	34,4%	91	38,2%
Desember	82	34,5%	90	37,8%
Rata -Rata	82,7	34,70%	93,7	39,30%

Sumber :Data keterlambatan berdasarkan hanya pegawai yang dikenakan potongan gaji.

Berdasarkan Data Tabel 1.2 menunjukkan peningkatan rata-rata keterlambatan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dari 82,7 kejadian (34,70%) pada 2022 menjadi 93,7 kejadian (39,30%) pada 2023. Peningkatan ini disebabkan oleh kurangnya sanksi tegas dan konsisten, pengawasan dan ketegasan pimpinan yang lemah, rendahnya ketaatan pada standar kerja, manajemen waktu yang kurang optimal, serta budaya disiplin yang rendah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 89) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu : Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pemimpin, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja peneliti melakukan survei awal dengan melibatkan 10 responden bagai berikut:

Tabel 1. 3**Hasil *Pra survey* Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi kedisiplinan saya dalam bekerja.	5 orang	50%	5 orang	50%
2	Saya lebih disiplin saat melihat keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan.	6 orang	60%	4 orang	40%
3	Aturan yang jelas dan tegas membantu saya untuk disiplin dalam bekerja.	7 orang	70%	3 orang	30%
4	Pimpinan saya tegas dalam menegakkan aturan dan memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat datang.	3 orang	30%	7 orang	70%
5	Pimpinan selalu memastikan setiap pegawai mematuhi aturan melalui pengawasan yang ketat terhadap kedisiplinan pegawai.	3 orang	30%	7 orang	70%
6	Pimpinan menunjukkan perhatian yang kepada pegawai dengan menyediakan fasilitas yang untuk meningkatkan kinerja.	6 orang	60%	4 orang	40%
7	Kebiasaan kerja atau budaya yang diterapkan di lingkungan kantor membantu saya untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas.	4 orang	40%	6 orang	60%

Sumber :Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3, 70% pegawai menilai pimpinan kurang tegas dalam menegakkan aturan, sementara 60% menganggap pengawasan pimpinan kurang efektif dalam memastikan kedisiplinan. Selain itu, 60% responden merasa budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung disiplin pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berperan dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai. hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Primadhani & Pitoyo (2024:180) menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja. Berikut ini hasil prasurvey kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Tabel 1. 4

Hasil *Pra survey* Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Pimpinan saya tegas dalam mengambil keputusan ketika terjadi tindakan indisipliner	3 orang	30%	7 orang	70%
2	Pimpinan saya memberikan pendekatan yang bersifat positif agar pegawai termotivasi mengikuti peraturan kerja	5 orang	50%	5 orang	50%
3	Pimpinan saya menyampaikan aturan kerja dengan baik dan tegas namun tetap menghargai bawahan	6 orang	60%	4 orang	40%
4	Pimpinan saya mampu mengarahkan dan memastikan pegawai untuk dapat mematuhi aturan kerja ditetapkan.	4 orang	40%	6 orang	60%
5	Pimpinan saya menunjukkan sikap tanggung jawab yang tinggi	7 orang	70%	3 orang	30%
6	pimpinan saya memiliki sikap yang bijaksana dalam mengatasi konflik	6 orang	60%	4 orang	40%
7	Pimpinan saya melakukan pengawasan untuk mencegah pelanggaran	3 orang	30%	7 orang	70%

Sumber: dikelola peneliti (tahun 2024)

Berdasarkan tabel 1.4 Berdasarkan pra-survei pada pegawai Dinas Pendidikan, ditemukan bahwa 70% responden merasa pimpinan kurang tegas dalam menangani indisipliner, 70% menilai pengawasan terhadap pelanggaran jam kerja kurang efektif, dan 60% berpendapat pimpinan belum optimal dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sejalan dengan Penelitian oleh Syafa'ah (2022)

menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif meningkatkan disiplin kerja pegawai, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan motivasi kerja.

Dengan demikian, Peneliti menyusun pernyataan prasurvey budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 1. 5

Hasil *Pra survey* Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		setuju	%	Tidak setuju	%
1	Pelaksanaan norma yang ada di organisasi mudah dipahami, konsisten dan adil	3 orang	30%	7 orang	70%
2	Saya menerapkan nilai-nilai organisasi dalam setiap aspek pekerjaan saya	5 orang	50%	5 orang	50%
3	Filsafat dan kepercayaan pada instansi mendorong menciptakan lingkungan yang positif	4 orang	40%	6 orang	60%
4	Kode etik pada instansi membantu dalam pengambilan keputusan	7 orang	70%	3 orang	30%
5	Budaya kerja di kantor memotivasi saya untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target	3 orang	30%	7 orang	70%
6	Seremoni menumbuhkan kebersamaan dan motivasi kerja	5 orang	50%	5 orang	50%
7	Sejarah organisasi ini menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik.	6 orang	60%	4 orang	40%

Sumber : dikelola pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.5, 70% pegawai merasa penerapan norma belum optimal karena pemahaman terbatas, tekanan kerja tinggi, kurangnya pengawasan, dan ketidakjelasan sanksi. Selain itu, 70% pegawai tidak termotivasi datang tepat waktu atau menyelesaikan target karena budaya disiplin rendah dan pengaruh negatif rekan kerja. Sebanyak 60% pegawai merasa nilai-nilai organisasi belum diinternalisasi dengan baik, mengurangi keterlibatan dan komitmen mereka. Hal ini menunjukkan

budaya organisasi yang lemah berdampak negatif pada disiplin kerja pegawai.

Penelitian oleh Devi dan Indriyaningrum (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Demikian pula, penelitian Dwiyanti (2024) menemukan bahwa peningkatan budaya organisasi yang baik sejalan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan (DISDIK) Kota Bekasi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- a) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
- b) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran teoritis dan ilmiah mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi instansi untuk meningkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi demi disiplin pegawai yang lebih baik di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam bagi mahasiswa dan peneliti mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, serta berkontribusi pada studi kepustakaan sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas , maka kemudian ditetapkan ruang lingkup dan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bekasi.
2. Unit analisis difokuskan pada pegawai yang berada pada Kantor Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bekasi sebanyak 71 pegawai .
3. Pembahasan ini difokuskan pada deskripsi dan analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Pelaporan

Penulis melaporkan secara sistematis untuk memberikan gambaran umum yang jelas dan terstruktur, sehingga mempermudah proses penulisan dan membuatnya lebih efektif. Berikut ini adalah struktur metodologi penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjadi dasar dalam penyusunan penelitian yang Ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis mendeskripsikan landasan teori- teori yang menjadi dasar yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian. Teori yang dibahas yaitu berkaitan dengan pengertian kepemimpinan, pengertian budaya organisasi, pengertian disiplin kerja, faktor -faktor dan indikator variabel, pengaruh hubungan antar variabel, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menguraikan mengenai metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam mengembangkan informasi. Metode ini mengenai desain penelitian , lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel , jenis sumber data, teknik pengumpulan data , definisi konseptual, definisi operasional variabel, metode analisis data.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi informasi data dan hasil penelitian yang terdiri dari ; hasil penelitian, deskripsi hasil data variabel kepemimpinan, deskripsi hasil data variabel Budaya Organisasi dan deskripsi hasil data variabel Disiplin Kerja serta deskripsi analisis statistik dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan – kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran -saran yang diharapkan dan bisa diterima serta bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan.