

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting di dalam suatu organisasi, hal ini karena tanpa adanya aspek manusia maka tidak mungkin ada aktivitas dalam suatu instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan untuk menunjang berkembangnya suatu organisasi. Manajemen SDM merupakan sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai guna menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, 2020:10). Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta sikap SDM semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi (Hasibuan, 2018:11).

Peran sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menciptakan sebuah sistem yang efektif dan efisien dalam suatu kedinasan, terlebih saat ini modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut suatu instansi untuk lebih peka dan responsif. Hal ini juga berlaku di Dinas PKPLH Kabupaten Kudus yang tentu membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Permasalahan yang paling sering dihadapi oleh suatu instansi atau perusahaan adalah kedisiplinan pegawai dimana aktivitas pengontrolan atau pengawasan menjadi sangat sulit dilakukan. Pengawasan kedisiplinan kerja

pegawai yang baik tentu akan berdampak baik pula pada pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan instansi (Hasibuan, 2018).

Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian organisasi, sehingga pengawasan kedisiplinan sangat perlu untuk diterapkan. Hasibuan (2019:193) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada upaya pengawasan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan adanya sistem absensi *fingerprint*, pemberian kompensasi, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, hingga budaya kerja yang berlaku.

Penggunaan sistem absensi *fingerprint* merupakan salah satu bentuk pengawasan disiplin kerja yang mulai diterapkan pada seluruh organisasi. Sistem absensi *fingerprint* dipilih karena dirasa lebih efektif dalam pelaksanaan pengawasan kedisiplinan pegawai, dimana teknologi ini adalah salah satu teknologi dengan keamanan yang tinggi dan akurat sehingga sulit untuk dimanipulasi karena pegawai melakukan absensi dengan sistem elektronik sidik jari (*fingerprint*) yang tentu tidak dapat diwakilkan oleh orang lain. Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (Dinas PKPLH) Kabupaten Kudus adalah instansi pemerintahan yang menerapkan sistem absensi *fingerprint* dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019:233).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Afandi, 2021:191). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak seorang pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170). Sutrisno (2016:213) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Budaya kerja adalah keyakinan atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang terbentuk dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan dasar perilaku anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan internal (Mangkunegara, 2017:130). Suparyadi (2015:8) mengatakan bahwa budaya kerja merupakan cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.

Infrastruktur dan sarana umum adalah faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Kondisi infrastruktur dan sarana umum yang baik akan dapat menjadi salah satu faktor peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu instansi yang bertugas membangun dan merawat infrastuktur pada suatu daerah. Dinas PKPLH

Kabupaten Kudus merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sebagai suatu instansi, pelaksanaan tugas Dinas PKPLH Kabupaten Kudus bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Melihat pentingnya sumber daya manusia yang bekerja di Dinas PKPLH Kabupaten Kudus, maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, agar tujuan organisasi bisa dicapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi agar dapat melakukan strategi manajemen, yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para pegawainya, menghubungkan para pegawainya dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa kinerja pegawai sejalan dengan tujuan organisasi (Noe et al, 2014:461).

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus Sebelum dan Sesudah
Penerapan Fingerprint Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Terlambat	Tidak Hadir	Terlambat	Tidak Hadir
Januari	130	9	4	2	0
Februari	130	7	5	1	0
Maret	130	6	4	2	1
April	130	3	5	0	1
Mei	130	1	2	4	0
Juni	130	6	4	2	0
Juli	130	0	5	0	2
Agustus	130	0	7	0	3
September	130	3	9	0	2
Oktober	130	4	2	1	2
November	130	4	1	2	0
Desember	130	5	3	1	1

Sumber: Dinas PKPLH Kabupaten Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya perbedaan data pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus pada tahun 2022 (sebelum adanya absensi *fingerprint*) dan tahun 2023 (sesudah penerapan absensi *fingerprint*). Pada tahun 2022 terlihat tingginya jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai setiap bulannya dan setelah penerapan absensi *fingerprint* terlihat menurunnya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Hal ini membuktikan keefektifitasan penggunaan alat *fingerprint* pada kedisiplinan pegawai.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus Tahun 2023

Bulan	Terlambat	Tidak Hadir	Persentase (%) Terlambat	Persentase (%) Tidak Hadir
Januari	2	0	1,53%	-
Februari	1	0	0,76%	-
Maret	2	1	1,53%	0,76%
April	0	1	-	0,76%
Mei	4	0	3,07%	-
Juni	2	0	1,53%	-
Juli	0	2	-	1,53%
Agustus	0	3	-	2,30%
September	0	2	-	1,53%
Oktober	1	2	0,76%	1,53%
November	2	0	1,53%	-
Desember	1	1	0,76%	0,76%

Sumber: Dinas PKPLH Kabupaten Kudus (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 terlihat jika absensi tertinggi pada aspek keterlambatan pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus (2023) pada bulan Mei yaitu sebanyak 4 orang dan absensi tertinggi pada aspek ketidakhadiran ada pada bulan Agustus yaitu sebanyak 3 orang. Hal ini dikarenakan adanya penerapan sistem absensi *fingerprint*. Keterlambatan dan ketidakhadiran para pegawai tersebut telah menunjukkan jika pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus kurang disiplin dalam bekerja.

Tabel 1.3
Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus
Tahun 2021-2023

No	Jabatan	Nilai SKP 2021	Nilai SKP 2022	Nilai SKP 2023
1.	Kepala Dinas	83,2	83,2	83,3
2.	Sekretaris	81,0	81,0	81,2
3.	Kepala Bidang PKPLH	80,4	80,7	80,5
4.	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan Hidup	80,2	80,2	79,9
5.	Ka Subbagian Keuangan	80,1	80,1	80,0
6.	Kasubbagian Umum dan Kepegawaian	78,4	79,0	80,1
7.	Kepala UPTD Pengelolaan TPA Persampahan	79,4	78,0	77,8
8.	Jf Perencana Ahli Muda (Subkor)	77,0	77,0	77,2
9.	Pengadministrasi Umum	78,4	78,4	78,4

Sumber: Dinas PKPLH Kabupaten Kudus (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 terlihat jika ditemukan nilai sasaran kinerja pegawai yang mengalami penurunan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Penurunan yang terjadi ada pada kinerja Kepala Bidang PKPLH, Bidang Pembinaan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan Hidup, Ka Subbagian Keuangan, dan Kepala UPTD Pengelolaan TPA Persampahan. Hal ini dapat terjadi karena budaya kerja yang telah membudaya ditambah dengan kurang cocoknya gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja.

Tabel 1.4
Jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
Kantor Dinas PKPLH Kabupaten Kudus

No	Jabatan	TPP Beban Kerja (Rupiah)	TPP Kondisi Kerja (Rupiah)	Total
1.	Kepala Dinas	9.820.339	10.608.653	20.428.992
2.	Sekretaris	7.162.158	3.210.011	10.372.169
3.	Kepala Bidang PKPLH	5.537.243	3.574.691	9.111.934
4.	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan Hidup	5.470.797	3.531.795	9.002.592
5.	Ka Subbagian Keuangan	3.846.294	1.884.762	5.731.056
6.	Kasubbagian Umum dan Kepegawaian	4.079.250	1.998.916	6.078.166
7.	Kepala UPTD Pengelolaan TPA Persampahan	4.059.977	1.989.471	6.049.448
8.	JF Perencana Ahli Muda (Subkor)	4.097.686	2.007.949	6.105.635
9.	Pengadministrasi Umum	2.147.477	1.346.068	3.493.545

Sumber: Dinas PKPLH Kabupaten Kudus (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 terlihat seluruh pegawai telah terdaftar sebagai ASN dan mendapatkan kompensasi berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP). Besaran TPP akan berbeda berdasar kelas jabatan, bobot kerja, absensi kehadiran, dan hasil kinerja pegawai.

Tingkat kedisiplinan pegawai yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh suatu organisasi atau instansi guna meningkatkan produktivitas kerja instansi itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya pendisiplinan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam pra riset peneliti pada Dinas PKPLH Kabupaten Kudus ditemukan beberapa faktor pokok yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.

Penerapan sistem absensi *fingerprint* merupakan salah satu cara untuk mengontrol kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Dengan menggunakan sistem ini, pegawai di Dinas PKPLH Kabupaten Kudus diharapkan dapat lebih disiplin dalam menjaga kehadiran dan kedatangan pegawai. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Selain faktor sistem absensi dan kompensasi, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membentuk budaya kerja yang disiplin di lingkungan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengurangi motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Faktor lain adalah budaya kerja organisasi yang akan membentuk pola disiplin kerja pegawai. Budaya kerja yang kuat dan mendukung disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah atau tidak mendukung disiplin dapat menghambat peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kondisi di Dinas PKPLH Kabupaten Kudus masih perlu dikaji lebih dalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini akan membantu dalam mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai serta perancangan kebijakan dan program bagi kemajuan Dinas PKPLH Kabupaten Kudus. Penelitian ini juga diharap memiliki kontribusi dalam pengembangan pengetahuan dan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penerapan sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya di Dinas PKPLH Kabupaten Kudus .

Fenomena permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja Dinas PKPLH Kabupaten Kudus yaitu tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang terlihat dari tingkat absensi yang mungkin belum terbiasanya dengan sistem absensi *fingerprint* dan budaya kerja yang terbiasa untuk santai dan kurang tepat waktu. Dengan budaya kerja yang seperti ini tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai karena terindikasi rendahnya disiplin kerja.

Research gap dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah, Berlintina, dan Emi (2022) menyatakan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pada penelitian Cay, et al. (2021) menyatakan bahwa absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ivano dan Susanti (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian Yusuf, Sylvia, dan Deddy (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Odjan, Raja, dan Parizal (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Rizal dan Radiman (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarifah, Moch, dan Edy (2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Pakaya (2020) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup**”

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat banyak permasalahan yang harus ditangani. Tujuan pembatasan masalah agar supaya penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Ruang lingkup penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang diteliti meliputi variabel independen yaitu sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja serta variabel dependen yaitu disiplin kerja.
2. Objek penelitian ini yaitu Dinas PKPLH Kabupaten Kudus sebanyak 130 orang;
3. Responden yang diteliti yaitu pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus;

4. Penelitian dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus pada tahun 2023 belum maksimal karena tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran para pegawai yang terlihat dari data absensi bulanan dan budaya kerja yang terbiasa untuk santai dan kurang tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus;
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus;
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus;
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus;
5. Menganalisis pengaruh sistem absensi *fingerprint*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PKPLH Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian (Kegunaan)

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan menyangkut sistem absensi

fingerprint, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap disiplin kerja.

