BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Swasta, 2007)

Tintri (2005) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalm usaha mewujudkan visi dan misi oerganisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peratutan yang ada di dalam perusahaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama perusahaan tersebut, diantaranya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperhatikan dalam bentuk memauhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal itu tentunya harus didukung dengan beberapa faktor, agar suatu tujuan dari perusahan terwujud dengan baik. Faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang disiplin kerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja dalam perusahaan tersebut (Arianto, 2013).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Penerapan disiplin kerja ini bermanfaatdalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplinkerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar parakaryawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dantujuan perusahaan tercapai.

Dalam mencapai tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpianyang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008).

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pemimpin bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu perusahanan tergantung dari pemimpin yang mengatur dan bersikap kepada karyawannya, untuk menciptakan kedisiplinan myang didalam diri setiap orang bawahan, juga dapat diterapkan dalam diri seorang pemimpin atau atasan itu sendiri (Handayani, 2010). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut (Supriyadi, 2006), pengertian dari budaya Kerja adalah :Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilaiyang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita,pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan peraturan tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap sesuatu yang ditetapkan kepadanya akan menciptakan masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat penting dan butuhkan

karena apa yang menjadi tujuan perusahaan kan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Edy Sutrisno, 2009).

Menurut data Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Pekerjaan Umum Pengairan terbagi menjadi 11 koordinator wilayah. Dimana dari kesebelas dinas Pekerjaan Umum Pengairan tersebut terdapat nilai pencapaian kinerja di masing-masing koordinator wilayah, yaitu bisa dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Nilai Pencapaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Pengairan per Wilayah Tahun 2015

No	Dinas PU Pengairan	Nilai Pencapaian Kinerja		Pemberian Atribut
		%	Keterangan Presentasi	
1	Wilayah Banyuwangi	95	Sembilan puluh lima persen	Baik Sekali
2	Wilayah Wongsorejo	76	Tujuh puluh enam persen	Baik Sekali
3	Wilayah Dadapan	60	Enam puluh persen	Cukup
4	Wilayah Rogojampi	85	Delapan puluh lima persen	Baik Sekali
5	Wilayah Singojuruh	70	Tujuh puluh persen	Baik
6	Wilayah Cluring	61	Enam puluh satu persen	Cukup
7	Wilayah Bangorejo	89	Delapan puluh sembilan persen	Baik Sekali
8	Wilayah Tegaldlimo	76	Tujuh puluh enam persen	Baik
9	Wilayah Genteng	85	Delapan puluh lima persen	Baik Sekali
10	Wilayah Glenmore	65	Enam puluh lima persen	Cukup
11	Wilayah Srono	60	Enam puluh persen	Cukup

Sumber : LAKIP PEMDA Kabupaten Banyuwangi 2016

Dari tabel 1.1 prosentasi kinerja Pekerjaan Umum di kabupaten Banyuwangi menunjukan tingkat prosentasi kinerja tertinggi pada wilayah Pekerjaan Umum Banyuwangi yang mereupakn kantor pusat dari seluruh Pekerjaan Umum, sedangkan prestasi kinerja tingkat wilayah prosentase tertinggi pada wilayah Bangorejo. Pencapian prestasi kinerja wilayah Bangorejo hampir mendekati pecpaian kinerja kantor pusat Pekerjaan Umum Banyuwangi, hal ini merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti.

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi ini perusahaan atau kantor pengelolaan sumber daya air untuk penyediaan air baku keswadayaan masyarakat terutama petani, dan meningkatkan ketersediaaan air pengawasan serta

pengendalian pemanfaatan air guna memenuhi kebutuhan air masyarakat. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi berlokasi di Jl. Lapangan No. 05 Bangorejo. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan wilayah bangorejo ini merupakan naungan dari kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Banyuwangi. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi memiliki jumlah karyawan 31 orang yang terbagi dalam beberapa divisi yaitu, koordinator, staff tata usaha, staff O & P, juru pengairan, penjaga pintu air. Untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya mausia yang tersedia kearah tujuan yang diinginkan oleh organisasi, pemimpin pada perusahaan ini selalu melakukan pendekatan terhadap karyawannya.

Dengan tingkat kinerja yang baik belum tentu kedisiplinan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi tinggi, dapat di buktikan dengan tabel – tabel berikut dan kedisiplinan kerja juga dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1.2

Presensi Karyawan pada bulan Januari 2015 – Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Pegawa	Rata-rata hari kerja	Keterangan				Jumlah	Persentase (%)
				S	I	C	TK		
1	Januari	31	25	2	3	1	1	7	5,64
2	Februari	31	23	3	2	0	3	8	5,93
3	Maret	31	25	2	4	0	2	8	6,45
4	April	31	25	1	3	1	2	7	5,64
5	Mei	31	23	3	1	0	2	6	4,45
6	Juni	31	25	0	3	1	3	7	5,64
7	Juli	31	22	2	5	1	7	15	10,64
8	Agustus	31	25	1	3	2	3	9	7,26
9	September	31	25	0	3	1	4	8	6,45
10	Oktober	31	25	2	3	0	3	8	6,45
11	November	31	25	0	2	1	4	7	5,64
12	Desember	31	25	1	2	2	5	10	8,06

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Keterangan : S = Sakit

I = Ijin

C = Cuti

TK = Tanpa Keterangan

Tabel 1.3

Keterlambatan dan Pulang Cepat Pegawai DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi pada bulan Januari 2015 – Desember 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat datang		Pulang cepat	
		Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Januari	31	4	12,9	5	16,13
Februari	31	7	22,58	3	9,68
Maret	31	9	29,03	2	6,45
April	31	5	16,13	3	9,68
Mei	31	4	12,9	2	6,45
Juni	31	13	41,93	10	32,26
Juli	31	12	38,7	12	38,71
Agustus	31	5	16,13	6	19,35
September	31	4	12,9	3	9,68
Oktober	31	6	19,35	5	16,13
November	31	4	12,9	1	3,23
Desember	31	4	12,9	3	9,68

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat presensi pegawai selama satu tahun terakhir masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja. Dari data diatas terlihat bahwa sebagian besar dan hampir keseluruhan disetiap bulannya, tingkat presensi pegawai lebih dari 5%, dimana hal itu jauh dari harapan yang telah ditetapkan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan. Terkecuali di bulan mei dengan tingkat absensi di bawah 5%, yaitu sebesar 4,45%. Hal tersebut mengindikasikan betapa lemahnya tingkat kedisplinan yang ditunjukkan melalui tingkat presensinya.

Pada tabel 1.3 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi terdapat kurangnya kedisiplinan dalam jam

kerja. Hal ini terjadi dikarenakan tidak adanya sanksi yang berlaku dalam melanggar peraturan-peraturan kantor.

Tabel 1.4

Data Tingkat Kedisplinan DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi Ditinjau dari 3 Periode Kepemimpinan

Era	Terlambat Datang (Rata-Rata)	Pulang Cepat (Rata-Rata)
Budiyono	20,7	16,13
Rejo Atmoko	14,34	10,1
Agus Supratiknyo	16,85	11,47

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Data diatas pada tabel 1.4 menggambarkan bagaiamana pimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa memperhatikan tingkat kedisplinan yang rendah (Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*). Pemimpin terlalu percaya bahwa bawahannya mampu melakukan kewajiban tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu dengan adanya kurangnya dukungan menegakkan kedisplinan baik pimpinan maupun karyawan menjadikan budaya kerja yang buruk dimana itu akan menjadi kebiasaan-kebiasaan yang akan berkesinambungan dan tanpa memberi arahan yang tepat bagaimana mengatasi problematika kedisiplinan.

Sukses atau tidaknya organisasi seperti Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang mampu berpotensi maksimal, terutama bagaimana seorang pemimpin dalam mengatur instansinya. Seorang pemimpin di lingkungan kerja seperti Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi dituntut untuk selalu menciptakan suasana

yang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Dapat memberikan penjelasan kepada bawahan tentang peraturan-peraturan yang berlaku didalam kantor tersebut, memberikan semangat dan motivasi ketika bawahan mulai merasa semangatnya menurun.

Dengan dasar tersebut, maka penulis ingin mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja dengan fenomena-fenomena yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1.5

Data jumlah pegawai yang melanggar peraturan kantor

Selama Januari 2015 –Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Pegawai melanggar peraturan dan norma	
		Jumlah	Presentasi %
1	Januari	9	29.03
2	Februari	10	32.25
3	Maret	11	35.48
4	April	8	25.80
5	Mei	6	19.35
6	Juni	15	48.38
7	Juli	17	54.83
8	Agustus	7	22.58
9	September	11	35.48
10	Oktober	9	29.03
11	November	12	38.7
12	Desember	13	41.93

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Dilihat dari data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi adanya Budaya Kerja yang kurang baik dengan persentasi pada bulan Juli sebesar 54,83 %. Dengan bukti tingginya tingkat pelanggaran peraturan yang terdapat pada budaya kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum ini cukup membuktikan bahwa

disiplin kerja yang kurang baik dan perlu adanya perbaikan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

1.2 Perumusan Masalah

a. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi
b. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Peneliti

a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi
b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

1.3.2 Kegunaan peneliti

Penelitan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masing-masing pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Dapat lebih memahami secara mendalam mengenal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta untuk mempelajari cara-cara penerapan teori yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan menyangkut gaya kepemimpian dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

   Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya di bidang kepemimpinan pada khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya.