

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan sekaligus keberhasilan suatu organisasi. Pegawai adalah individu yang memberikan tenaga dan pikirannya kepada pemberi kerja, baik sebagai karyawan tetap, kontrak, maupun pekerja lepas. Hubungan kerja tersebut didasarkan pada kesepakatan, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai jabatan serta aktivitas yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Utami dan Mayasari, 2025).

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai agar bekerja dengan penuh dedikasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membentuk kedisiplinan kerja. Seorang pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, menegakkan aturan secara konsisten, serta memberikan dukungan kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Agustin dan Hajar, 2024). Dengan demikian, kualitas kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi atau gejala fisik yang terdapat di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi perilaku maupun kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, ruang gerak, keamanan, hingga tingkat kebisingan (Sugiantara dan Ardana, 2019).

Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga membentuk sikap disiplin pegawai dalam menjalankan kewajiban. Ketika kondisi kerja terjaga dengan baik, pegawai cenderung lebih tertib, tepat waktu, dan mematuhi aturan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan motivasi serta kedisiplinan, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi (Farisi dan Lesmana, 2021).

Lingkungan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif yang ditandai dengan pencahayaan memadai, kebersihan, keamanan, serta sirkulasi udara yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih fokus, nyaman, dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Farisi dan Lesmana, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga pengelolaan lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu pengawasan pimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pengawasan adalah suatu proses yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga terhindar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Amelia et al., 2021). Pengawasan pimpinan yang baik dan sesuai standar maka akan menyebabkan pegawai merasa sangat dihargai dan dapat mencapai standar yang ditetapkan sehingga tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat.

Salah satu indikator dalam menilai kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kedisiplinannya. Disiplin merupakan upaya manajerial untuk memastikan terlaksananya standar yang telah ditetapkan dalam organisasi (Rahmat, 2022). Tingkat kedisiplinan pegawai berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu usaha, sehingga memperhatikan kedisiplinan kerja menjadi hal yang sangat penting. Disiplin juga merupakan dasar utama bagi setiap keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Putra dan Idayanti, 2024).

Penerapan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan sangat penting bagi setiap karyawan. Dengan adanya disiplin, karyawan terdorong untuk memiliki rasa tanggung jawab baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap perusahaan (Azariah et al., 2024). Apabila setiap individu mampu bersikap disiplin, maka tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan harapan. Tingkat disiplin kerja karyawan sendiri dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan, bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya (Zurrianti dan Yuliharsi, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah aktivitas seorang pemimpin sebagai penggerak dalam organisasi untuk memengaruhi bawahannya agar bersedia mengikuti arahan yang diberikan dengan kesadaran diri demi tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan (Putra dan Parma, 2020). Kepemimpinan yang kurang mampu membangun rasa saling percaya antara atasan dan bawahan maupun bawahan terhadap atasan, serta minimnya penghargaan terhadap ide bawahan dapat memberikan pengaruh besar terhadap rendahnya kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi (Purwanti, 2021).

Permasalahan disiplin pegawai dipengaruhi oleh kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai, lemahnya sistem pengawasan, serta rendahnya kepuasan terhadap fasilitas kerja dan imbalan yang diterima. Faktor-faktor tersebut berimplikasi pada menurunnya tingkat kepatuhan dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai menuntut adanya kepemimpinan yang lebih peduli, pengawasan yang efektif, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai secara proporsional (Mendrofa et al., 2021). Hal ini penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi pemerintahan demi mencapai tujuan organisasi serta terlaksananya pelayanan publik yang optimal.

Salah satu organisasi pemerintahan yang memiliki peran strategis adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Kupang. KPU sebagai lembaga penyelenggara pemilu membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, mengingat tugas dan tanggung jawabnya sangat berkaitan dengan penyelenggaraan pemilu yang transparan, akuntabel, dan tepat waktu.

Data absensi pegawai KPU Kota Kupang tahun 2024 dapat diamati pada Tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai KPU Kota Kupang tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir Rata-rata / Hari		Terlambat Masuk Rata-rata / Hari		Cepat Pulang Rata-rata / Hari	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	34	5	15%	9	26%	8	23%
Februari	34	4	12%	9	26%	7	20%
Maret	34	6	18%	8	23%	7	20%
April	34	7	20%	7	20%	6	18%
Mei	34	6	18%	6	18%	6	18%
Juni	34	5	15%	12	35%	7	20%
Juli	34	7	20%	11	32%	6	18%
Agustus	34	6	18%	10	29%	7	20%
September	34	4	12%	9	26%	8	23%
Oktober	34	5	15%	12	35%	9	26%
November	34	6	18%	9	26%	9	26%
Desember	34	9	26%	13	38%	11	32%

Sumber : KPU Kota Kupang tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai KPU Kota Kupang selama tahun 2024 mengalami dinamika yang berfluktuasi, dengan kecenderungan meningkatnya jumlah pegawai yang datang terlambat serta yang meninggalkan kantor sebelum waktu kerja berakhir, khususnya pada periode akhir tahun. Jika pada bulan Januari tingkat keterlambatan masih berada pada kisaran 26%, maka pada bulan Desember angkanya naik cukup signifikan hingga mencapai 38%. Pola yang sama juga tampak pada indikator pegawai yang pulang lebih cepat, di mana pada awal tahun tercatat sebesar 23% dan meningkat menjadi 32% pada akhir tahun.

Kenaikan angka keterlambatan dan kepulangan cepat tersebut mencerminkan menurunnya disiplin pegawai dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini sejalan dengan laporan Kementerian PAN-RB (2024) mengenai tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menunjukkan bahwa rata-rata keterlambatan pegawai pemerintah daerah di Indonesia berada pada kisaran 25–35%, terutama setelah pelaksanaan kegiatan nasional berskala besar seperti pemilihan umum. Dengan demikian, penurunan disiplin kerja yang terjadi di KPU Kota Kupang bukanlah fenomena tunggal, melainkan bagian dari pola umum yang juga dialami oleh berbagai instansi pemerintah lainnya pada periode yang sama.

Namun, analisis terhadap pola absensi juga memperlihatkan adanya perbedaan antara disiplin waktu dan disiplin kinerja. Dalam praktiknya, terdapat pegawai yang meskipun datang terlambat, tetap mampu menuntaskan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sebaliknya, ada pula pegawai yang hadir lebih awal tetapi belum menyelesaikan tugasnya hingga jam kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak semata diukur dari kehadiran fisik, melainkan juga dari tanggung jawab, semangat kerja, dan motivasi individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan observasi awal melalui laman resmi instansi KPU Kota Kupang memiliki faktor internal yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawainya. Struktur unit pegawai di KPU Kota Kupang meliputi Ketua yang merangkap Divisi Keuangan dan Umum, Divisi Teknis Penyelenggaraan, Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, Partisipasi Masyarakat dan Sumber Daya Manusia, Divisi Perencanaan, Data dan

Informasi, serta Divisi Hukum dan Penyelenggaraan. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa lingkungan kerja di kantor masih kurang mendukung, misalnya ruang kerja yang terbatas dan fasilitas yang belum memadai. Di sisi lain, kepemimpinan dinilai kurang memberi teladan, sebab pimpinan sering terlambat hadir atau bahkan tidak masuk kantor karena menghadiri berbagai pertemuan di luar. Hal ini berdampak pada berkurangnya motivasi pegawai untuk hadir dan bekerja secara disiplin. Selain itu, sistem pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja harian pegawai juga masih lemah, sehingga banyak pegawai merasa kurang diawasi dan tidak mendapat dorongan yang cukup untuk menaati aturan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di KPU Kota Kupang. Hal ini penting untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, sehingga dapat dirumuskan strategi perbaikan yang tepat dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, kajian ini juga relevan bagi KPU Kota Kupang sebagai lembaga penyelenggara pemilu untuk memastikan terselenggaranya pemilu yang profesional, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dalam peningkatan kedisiplinan pegawai serta kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPU Kota Kupang Pasca Pemilihan Umum 2024”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja, pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai KPU Kota Kupang pasca pemilihan umum 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, serta disiplin kerja aparatur pemerintah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman akademis sekaligus praktis bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari pada permasalahan nyata di lapangan.

b. Bagi Komisi Pemilihan Umum Kota Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi KPU Kota Kupang dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui perbaikan kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja, serta penguatan pengawasan pimpinan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa, baik dalam lingkup yang lebih luas maupun dengan variabel yang berbeda, sehingga dapat memperkaya kajian tentang disiplin kerja pegawai.