

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dinamika organisasi yang terus berkembang, peran kepemimpinan menjadi sangat vital dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan potensi sumber daya manusia demi tercapainya tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk merancang dan membuat keputusan strategis, tetapi juga diharapkan mampu menjadi panutan dalam membangun lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Setiap institusi, baik sektor publik maupun swasta, membutuhkan sosok pemimpin yang cakap dalam mengelola tim, agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan teratur. Tanpa kehadiran kepemimpinan yang tangguh, stabilitas internal organisasi serta mutu pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan akan sulit dipertahankan.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan kedisiplinan kerja adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan pemimpin dalam berinteraksi, berkomunikasi, serta mengambil keputusan dalam memimpin bawahannya. Ragam gaya seperti otoriter, demokratis, dan partisipatif membawa dampak yang berbeda terhadap perilaku serta performa karyawan. Dalam manajemen organisasi modern, pemimpin harus dapat menyesuaikan pendekatannya agar mampu menciptakan tim yang disiplin dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja memiliki peranan krusial dalam menunjang efektivitas organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, operasional harian dapat terganggu dan pencapaian target organisasi menjadi tidak optimal. Oleh sebab itu, pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang mendukung seluruh anggota tim untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tingginya disiplin mencerminkan sikap profesional serta tanggung jawab individu dalam bekerja sesuai standar organisasi.

Dalam meningkatkan kedisiplinan, peranan pemimpin sangatlah penting. Pemimpin dapat memberikan bimbingan, pengawasan, serta

motivasi yang dibutuhkan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh pada sejauh mana pegawai menaati aturan dan menyelesaikan tugas secara tertib. Pemimpin yang konsisten, komunikatif, dan memberi penghargaan atas kedisiplinan cenderung mampu membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak tegas bisa menimbulkan perilaku indisipliner di lingkungan kerja.

Menghadapi tantangan zaman yang terus berubah, organisasi perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya. Pemimpin pun dituntut untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada seluruh tim. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai karakteristik organisasi dan karyawan, diharapkan tercipta iklim kerja yang profesional dan kondusif. Penyesuaian ini menjadi strategi penting dalam membentuk tim yang solid dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menelaah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Melalui analisis tersebut, organisasi bisa menilai efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan dan melakukan penyesuaian bila ditemukan kekurangan dalam pengelolaan SDM. Selain itu, pemahaman ini akan berguna dalam merancang kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Hasil analisis juga bermanfaat sebagai referensi bagi para pemimpin dalam membentuk gaya kepemimpinan yang mendukung terciptanya budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Bass & Riggio (2019:34) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong semangat kerja bawahannya. Di sisi lain, Yukl (2020:12) menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional juga penting karena menekankan pemberian penghargaan dan sanksi secara tegas. Kombinasi kedua gaya tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan disiplin.

Fitriani dan Susanto (2020:10) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola sikap seorang pemimpin dalam mengarahkan

dan memengaruhi bawahannya. Gaya ini terlihat dari cara pemimpin menyampaikan arahan, membuat keputusan, dan menangani situasi yang terjadi dalam organisasi. Menurut mereka, pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan anggota tim akan lebih berhasil dalam membangun kerja sama serta menciptakan kedisiplinan.

Putra dan Handayani (2021:23) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pendekatan yang digunakan untuk mengatur dan memotivasi anggota tim agar bekerja secara optimal. Mereka menekankan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kedisiplinan dan hasil kerja. Ketika pemimpin melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan, maka rasa kepemilikan terhadap tugas juga meningkat.

Menurut Sari dan Nugroho (2020:40), disiplin kerja adalah bentuk ketaatan seseorang terhadap aturan dan kebijakan organisasi demi mencapai tujuan secara efektif. Kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap etika, dan pelaksanaan tanggung jawab kerja. Mereka menambahkan bahwa kepemimpinan berperan besar dalam membentuk disiplin pegawai, terutama jika didukung sistem penghargaan dan hukuman yang konsisten.

Wibowo (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan indikator dari komitmen seseorang dalam menjalankan tugas secara rutin dan konsisten. Menurutnya, disiplin tidak hanya berarti kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berhubungan dengan motivasi internal pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja melalui pembinaan, arahan, serta memberikan contoh yang baik dalam aktivitas sehari-hari.

Penelitian Simbolon (2022) berjudul *"Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balige, Kabupaten Toba"* menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Melalui wawancara dengan pegawai dan pimpinan, serta telaah dokumen kebijakan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih efektif dibandingkan

otoriter dalam meningkatkan kedisiplinan. Pemimpin yang membuka ruang diskusi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan menciptakan iklim kerja yang mendukung kepatuhan terhadap aturan.

Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan sistem reward and punishment yang konsisten mendukung peningkatan kedisiplinan dan kinerja. Pegawai yang mendapat apresiasi atas prestasinya menjadi lebih termotivasi, sedangkan yang melanggar dapat diarahkan melalui pembinaan langsung. Simbolon menegaskan bahwa kepemimpinan yang tepat memiliki kontribusi besar dalam membentuk disiplin kerja yang kuat dan berdampak positif pada produktivitas instansi pemerintahan.

Kantor Camat Hiliduho, yang terletak di Kabupaten Nias, merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Sebagai pusat administrasi, kantor ini memiliki peran strategis dalam mengelola berbagai urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayahnya. Dengan jumlah staf yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga pendukung lainnya, Kantor Camat Hiliduho diharapkan dapat memberikan pelayanan yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, dalam menjalankan tugasnya, kantor ini juga menghadapi tantangan terkait penerapan disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Berada di wilayah dengan karakteristik masyarakat yang beragam, Kantor Camat Hiliduho memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa seluruh program dan kebijakan pemerintah dapat berjalan dengan baik, sekaligus menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat setempat.

Berdasarkan observasi dan hasil penelitian di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias, Salah satu fenomena adalah masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, meskipun jam kerja sudah ditentukan dengan jelas. Selain itu, sebagian pegawai terlihat kurang mematuhi aturan berpakaian dinas, serta sering kali meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa alasan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja di lingkungan kantor belum sepenuhnya optimal. Fenomena lain yang ditemukan adalah kurangnya pengawasan langsung dari

pimpinan terhadap aktivitas harian pegawai. Pemimpin belum secara maksimal menjalankan fungsi kontrol dan evaluasi terhadap kinerja bawahannya, sehingga beberapa pegawai terlihat bekerja tanpa arahan yang jelas. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan juga membuat pegawai merasa bebas untuk bersikap tidak disiplin tanpa takut akan sanksi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu membangun motivasi dan semangat kerja di kalangan pegawai. Beberapa pegawai merasa bahwa pemimpin kurang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Hal ini menyebabkan menurunnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan juga menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.”

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitiannya adalah memfokuskan hanya membahas tentang Analisis Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?

3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Hiliduho?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Hiliduho.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja. Temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik terkait teori kepemimpinan serta disiplin kerja sebagai faktor utama dalam peningkatan disiplin kerja di sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman akademik yang berharga dalam memahami dinamika kepemimpinan dan kedisiplinan dalam dunia kerja, khususnya di sektor pemerintahan. Penelitian ini juga membantu peneliti dalam mengembangkan kemampuan analisis serta penerapan metode penelitian dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Lokasi Penelitian (Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias)

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin. Dengan adanya kajian ini, pihak kantor camat dapat mengidentifikasi aspek kepemimpinan yang perlu diperbaiki serta mengadopsi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan karakteristik organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam topik kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan ajar atau rujukan bagi mahasiswa dalam memahami implementasi teori kepemimpinan di dunia kerja nyata, terutama di sektor pemerintahan daerah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang berkaitan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau sistem reward dan punishment dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di sektor publik maupun swasta.