

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul agar dapat bersaing dan menjaga organisasi pegawai tetap kuat dalam setiap perubahan. Setiap organisasi atau bisnis harus terus memprioritaskan sumber daya manusianya agar dapat bertahan dan berkembang di dunia yang semakin kompetitif. Karena pegawai diidentifikasi untuk menciptakan bagian yang lebih besar dari tugas-tugas yang dilakukan, pegawai menjadi lebih proaktif. Hal ini menandakan bahwa sumber daya yang di kelola dengan baik tentu berdampak pada kinerja instansi yang baik pula dan siap bersaing secara kompetitif hal ini dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia (Mighfirah, dkk. 2023).

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi (Dewi, 2021). Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi (Farhah, dkk. 2020).

Meurut Ariesni dan Asnur (2021), Sumber keberhasilan suatu instansi dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia

mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja pegawai yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Rialmi, 2020).

Selain itu dalam usaha sangat dibutuhkan kedisiplinan hal ini dikarenakan perilaku disiplin menunjukkan tingkah laku pegawai yang patuh terhadap aturan. Hal ini sebagian diungkapkan oleh Anoraga yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu pembuatan atau tingkah laku untuk selalu mentaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Dalam organisasi, usaha untuk menciptakan kedisiplinan selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para pegawainya atau setiap anggotanya (Wahyuni, 2017).

Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan kerja merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan menjadi kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan tersebut. Jika lingkungan kerja menerapkan kedisiplinan secara konsisten, maka pegawai cenderung akan mengikuti disiplin tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka pegawai pun akan sulit untuk menerapkan kedisiplinan. Oleh karena itu, sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak menerapkan disiplin untuk menuntut kedisiplinan dari para pegawainya, karena lingkungan kerja tersebut berperan sebagai contoh atau panutan bagi pegawai (Pratama, 2022).

Kedisiplinan kerja di Satpol PP bervariasi antar-daerah, dengan beberapa daerah menunjukkan perbaikan berkat sistem pengawasan modern, sementara lainnya masih menghadapi tantangan seperti ketidakpatuhan SOP. Studi-studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, dan sistem *reward-punishment* berperan penting dalam meningkatkan disiplin. dan Pengawasan Daerah (Bawasda) Kabupaten Bogor (2022) menemukan bahwa 15% anggota Satpol PP pernah melakukan pelanggaran disiplin, seperti mangkir tugas atau terlambat. Evaluasi Kinerja Satpol PP di Jakarta (Dinas PPAPP DKI Jakarta, 2021) menyoroti bahwa tingkat kedisiplinan Satpol PP Jakarta relatif baik dengan sistem absensi digital, tetapi masih ada keluhan tentang respon waktu dalam penanganan pelanggaran. Temuan penelitian lainnya Suryadi dan Saputra (2020) menemukan bahwa faktor kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan anggota Satpol PP di Kota Bandung.

Menurut Latimer dan Levine (dalam Faiz, 2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang tumbuh dalam diri pegawai yang membuat pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan perilaku yang berlaku. Yuwono menambahkan bahwa disiplin adalah sikap mental individu atau kelompok yang selalu berkeinginan untuk mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapi definisi tersebut dengan menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan dalam organisasi serta norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dan Fata (dalam Wijaya, 2023) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting bagi badan atau organisasi pemerintah daerah untuk dapat membina dan meningkatkan disiplin kerja pegawai serta memberi semangat dan motivasi bagi pegawainya. Kurangnya Disiplin Kerja dapat menimbulkan berbagai hal yang kurang baik dalam hubungannya dengan pekerjaan, misalnya semangat kerja yang menurun, hasil kerja yang tidak maksimal, serta acuh tak acuh terhadap pekerjaan atau jabatan yang diembannya (Suyalsa, 2024). Oleh karena itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motivator penggerak yang mendorong perubahan organisasi sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi

organisasinya (Wahyuni, 2017). *Authoritarian leadership style* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam berbagai konteks organisasi maupun pendidikan.

Studi empiris menunjukkan bahwa dalam lingkungan yang menuntut struktur dan kepatuhan tinggi, seperti institusi kedinasan atau instansi dengan standar operasional yang ketat, *authoritarian leadership style* dapat efektif dalam membentuk perilaku disiplin. Misalnya, penelitian oleh Madhawi, dkk (2024) di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug menemukan bahwa *authoritarian leadership style* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan mahasiswa dalam lingkungan pendidikan kedinasan. Demikian pula, Purnami dan Indayani (2023) dalam studi di PT. Jayaland Hills Rays menemukan bahwa kepemimpinan otoriter berkontribusi terhadap pembentukan kedisiplinan yang kemudian berdampak pada loyalitas pegawai. Selanjutnya, Darmawan, dkk (2023) melalui penelitiannya di PT. Gudang Garam Tbk. menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh terhadap sikap pegawai di dalamnya baik pengaruh positif maupun negatif. Sikap pegawai ini tergantung dengan bagaimana seorang pemimpin dalam menyikapi pegawai yang dipimpinnya. Apabila seorang pemimpin mampu menumbuhkan pengaruh positif maka akan memicu pegawai agar bekerja dengan maksimal dan disiplin kerja. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi. Pemimpin memandu organisasi dan mencapai tujuan, dan pada saat yang sama itu bukan pekerjaan. Pemimpin perlu

memahami perbedaan dalam bawahannya. Pegawai diajak untuk terlibat dan berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan instansi tergantung pada keterampilan seorang pemimpin. Kepemimpinan itu sendiri merupakan proses kegiatan individu untuk mengajak orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan (Wijaya, 2023).

Berdasarkan eksperimen Lewin, dkk (dalam Wahyuni, 2017), *authoritarian leadership style*, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laizzes faire* dimana masing-masing *authoritarian leadership style* menentukan segala kegiatan kelompok secara otoriter, pemimpin hanya memberikan instruksi tanpa memberitahu rencana kegiatan secara keseluruhan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis menentukan bersama tujuan kelompok serta perencanaan langkah-langkah pekerjaan yang ada dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat. Sedangkan pada gaya kepemimpinan *laizzes faire*, pemimpin menjalankan peranan yang pasif dengan menyerahkan segala penentuan tujuan dan kegiatan kelompok kepada anggota tanpa mengambil inisiatif apapun dalam kelompok.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sangat diperlukan seorang pemimpin yang bersikap adil dan tegas agar dapat menginspirasi pegawai untuk menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan seseorang merupakan pola perilaku yang diterapkan saat mempengaruhi perilaku orang lain. Berbagai gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat

meningkat atau menurun tergantung pada penerapan *authoritarian leadership style* serta tingkat kedisiplinan kerja yang ada (Wulandari & Sutarto, 2025).

Menurut teori kepemimpinan, *authoritarian leadership style* dapat menciptakan suasana kerja yang membatasi kreativitas serta inisiatif pegawai. Pemimpin dengan gaya otoriter biasanya menerapkan cara yang memaksa dan mengabaikan pendapat dari bawahannya, sehingga pegawai bisa merasa tidak dihargai dan mengalami tekanan (Aditya, dkk. 2023). Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi intrinsik karena pegawai merasa kehilangan kendali dan kebebasan dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Wahyuni, dkk (2022) pemimpin otoriter sering melihat organisasi sebagai miliknya sendiri dan tidak memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berperan aktif dalam kontribusi (dalam Santoso, dkk. 2025).

Menurut Riberu (2004) mengungkapkan bahwa *authoritarian leadership style*, yang juga dikenal sebagai gaya kepemimpinan otokratik, adalah gaya di mana pemimpin sangat menekan dan memaksakan kekuasaannya kepada bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini meyakini bahwa nilai-nilai dan kekuasaan yang dimilikinya bersifat mutlak. Selain itu, bawahan sering diperlakukan seolah-olah tidak memiliki hak untuk berpikir atau menentukan kehendaknya sendiri. *Authoritarian leadership style* memungkinkan pemimpin untuk mengendalikan segala sesuatu dari atas dan memerintahkan semua tindakan agar sesuai dengan keinginannya, sehingga pemimpin tersebut bisa menjadi seorang diktator dan penguasa yang mutlak atau absolut (dalam Hidayatillah, 2018).

Meskipun Satpol PP menerapkan *authoritarian leadership style*, tingkat kedisiplinan di kalangan anggotanya masih sering dinilai rendah. Hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor kunci. Pertama, *authoritarian leadership style* memang mampu menciptakan kepatuhan jangka pendek, tetapi cenderung menimbulkan resistensi dan ketidakpuasan dalam jangka panjang. Penelitian Wibowo (2018) di Indonesia juga menunjukkan bahwa pendekatan otoriter justru menurunkan moral kerja dan memicu penyalahgunaan wewenang di kalangan anggota Satpol PP.

Authoritarian leadership style (*authoritarian leadership style*) memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kedisiplinan, tergantung pada konteks budaya dan organisasi. Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa dalam lingkungan yang hierarkis dan berorientasi pada kepatuhan, seperti militer atau sekolah tradisional, gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan disiplin. Misalnya, penelitian Chen, dkk (2021) pada akademi militer menemukan bahwa kepemimpinan otoriter secara signifikan memperkuat kedisiplinan karena struktur yang ketat dan norma budaya yang mendukung ketaatan. Demikian pula, Zhang dan Zhou (2020) mengungkapkan bahwa guru dengan gaya otoriter cenderung meningkatkan disiplin siswa dalam hal ketepatan waktu dan penyelesaian tugas. Dari temuan gap penelitian diatas tentu sangat menarik untuk dilakukan penelitian secara empiris yang menguji pengaruh *authoritarian leadership style* terhadap kedisiplinan dalam berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai di Kantor Satpol PP Kota Padang pada tanggal 9 Mei 2025, peneliti memperoleh gambaran informasi yaitu,

beberapa pegawai menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih ditemukan ketidakteraturan, seperti keterlambatan datang, kurangnya partisipasi dalam apel pagi, serta penggunaan waktu kerja yang kurang produktif. Pegawai merasa bahwa meskipun perintah harus dipatuhi, kurangnya komunikasi dua arah dan minimnya ruang untuk menyampaikan masukan membuat motivasi dan kedisiplinan kerja menurun. Selain itu, pegawai juga mengeluhkan minimnya penghargaan atau insentif yang berdampak pada semangat kerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa *authoritarian leadership style* memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kedisiplinan dan kinerja. Di satu sisi, kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan kedisiplinan dengan efektivitas kerja jika diimbangi dengan loyalitas dan budaya organisasi yang baik. Namun di sisi lain, gaya ini juga dapat menurunkan kinerja dan disiplin jika tidak dikelola dengan tepat, karena sifatnya yang kaku dan kurang memberikan ruang bagi partisipasi bawahan. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukan adanya pengaruh positif dan negative dari *authoritarian leadership style* terhadap kedisiplinan. Pengaruh positif muncul ketika kepemimpinan otoriter mampu menegakkan aturan secara tegas, sedangkan pengaruh negative muncul ketika gaya tersebut menyebabkan kelemahan dalam kedisiplinan akibat kurangnya keterlibatan dan motivasi anggota Satpol PP.

Gambaran yang cukup jelas mengenai pola kepemimpinan yang diterapkan di Satpol PP Kota Padang menunjukkan bahwa pemimpin di kantor ini cenderung memusatkan seluruh wewenang dan pengambilan keputusan sepenuhnya pada pimpinan tanpa melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan maupun

dalam perencanaan kegiatan. Pemimpin tersebut juga sangat ketat dalam mengatur dan mendikte pelaksanaan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh bawahan, sehingga hampir tidak ada ruang bagi pegawai untuk memberikan masukan, ide atau inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi ini menyebabkan adanya jarak yang cukup signifikan antara pemimpin dan bawahan, di mana bawahan hanya diposisikan sebagai pelaksana perintah semata tanpa adanya kesempatan untuk berpartisipasi aktif atau berkontribusi secara kreatif dalam pengambilan keputusan. Akibat dari pola kepemimpinan yang otoriter ini, suasana kerja di kantor menjadi terasa kaku dan formal, dengan komunikasi yang bersifat satu arah dari atas ke bawah dan sangat terbatasnya interaksi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Hal ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai dalam jangka panjang, karena pegawai merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kebebasan untuk mengembangkan potensi diri maupun berinovasi.

Keadaan tersebut juga berpotensi menghambat perkembangan organisasi secara keseluruhan, mengurangi kemampuan kantor dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis serta menghalangi terciptanya budaya kerja yang produktif dan inovatif yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik. Dengan demikian, pola kepemimpinan otoriter yang diterapkan saat ini perlu mendapat perhatian serius agar dapat diperbaiki demi menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, partisipatif dan memberdayakan seluruh pegawai di Kantor Satpol PP Kota Padang.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan pada pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maesaroh (2018) dalam penelitiannya di PT. Satria Wibawa Utama menemukan bahwa *authoritarian leadership style* dan disiplin kerja keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Penelitian di PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang oleh Nurwahidah (2017) menunjukkan bahwa *authoritarian leadership style* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian servis, meskipun penerapan gaya otoriter yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja.

Studi oleh Zega, dkk. (2024) juga menemukan secara keseluruhan *authoritarian leadership style* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan dan efektivitas kerja pegawai di CV. Surya Pratama Indonesia Medan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *authoritarian leadership style* yang ditandai dengan pengambilan keputusan secara sentralistik dan pengawasan ketat mampu menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi pada pegawai. Disiplin kerja yang meningkat kemudian berkontribusi pada loyalitas kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *authoritarian leadership style* dapat memperkuat kedisiplinan pegawai sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Zega, Anjani & Karim, 2024).

Namun, penerapan *authoritarian leadership style* juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kedisiplinan, terutama dalam jangka panjang. Penelitian Liu, dkk. (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini justru dapat

meningkatkan perilaku menyimpang ketika pegawai merasa diperlakukan tidak adil. Temuan Lee, dkk. (2020) lebih lanjut menunjukkan bahwa dalam budaya dengan *power distance* rendah seperti di Barat, *authoritarian leadership style* cenderung mengurangi kedisiplinan karena dipandang sebagai bentuk penekanan terhadap kebebasan individu.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas *authoritarian leadership style* dalam meningkatkan kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan persepsi bawahan menjadi faktor penentu apakah gaya kepemimpinan ini akan menghasilkan dampak positif atau negatif terhadap kedisiplinan.

Maka apabila ditinjau dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, terdapat beberapa perbedaan dan gap dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian, temuan penelitian, waktu dan tempat penelitian. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan kerja pada pegawai Satpol PP Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan kerja pada pegawai Satpol PP Kota Padang.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan kerja pada pegawai Satpol PP Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diuraikan diatas, maka peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat meningkatkan jumlah referensi ilmiah untuk mengembangkan ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berhubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Temuan penelitian ini membantu memahami dinamika kepemimpinan yang diterapkan atasan sehingga dapat menyesuaikan diri lebih baik dalam lingkungan kerja yang hierarkis pada pegawai Satpol PP Kota Padang.

b. Bagi Instansi

Penelitian juga menunjukkan pentingnya keseimbangan antara disiplin dan partisipasi yang dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif memberikan masukan kepada pimpinan. Bagi instansi dan organisasi, hasil penelitian ini

menjadi bahan evaluasi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan sekaligus dasar untuk menyusun program pelatihan kepemimpinan yang lebih adaptif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan menambah wawasan pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam serta memperkaya teoritis mengenai hubungan antara *authoritarian leadership style* dengan kedisiplinan kerja. Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang kontekstual, di mana gaya otoriter tidak selalu negatif tetapi harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan.