

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu organisasi karena pelaksanaan strategi yang di butuhkan, yaitu sebagai badan utama untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif dan efisien serta meningkatkan kompetensi karyawan. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang dalam organisasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai menghasilkan hal yang disebut kinerja. Menurut (Wahyuniardi & Nababan, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Asriani, et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang masih sangat menarik untuk dibahas dalam manajemen. Peran kepemimpinan yang sangat penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi merupakan salah satu motivasi yang selalu mendorong karyawan untuk mendalami seluk beluk

kepemimpinan. Faktor utama dalam meningkatnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Di dalam organisasi, pemimpin memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan. Tugas dari setiap pemimpin adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi. Karyawan yang termotivasi akan memiliki tingkat produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi (Feri et al., 2020).

Menurut (Wahyuniardi & Nababan, 2018) Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor eksternal.

Pimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai (Asriani, et al., 2020).

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau karyawan yang tak kalah penting adalah Budaya organisasi yang mana dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan praktik yang dimiliki bersama dan dipengaruhi oleh anggota organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan tugas seluruh anggota organisasi kolektif, maka komitmen dapat diwujudkan ketika individu-individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas, fungsi dan fungsinya di dalam organisasi (Suwibawa et al., 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan (Wahyuniardi & Nababan, 2018).

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok. Pada Dinas Pekerjaan Umum pegawai yang mempunyai kinerja yang efektif dan efisien sangat di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang maksimal, Dinas Pekerjaan Umum telah melakukan berbagai upaya. Upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugas dan kegiatan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok dibutuhkan kemampuan sumber daya manusia yang

bertanggung jawab dan kompeten yang dapat bekerja secara professional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Akan tetapi data yang diperoleh di lapangan kemampuan SDM dinilai masih kurang. Berikut data rekapitulasi absensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Daftar Hadir Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Keterangan Tidak Hadir											Total	
		Tidak Dilakukan Pengurangan		Dilakukan Pengurangan										
		C	DL	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
Januari	42	10	6	0	8	4	2	0	0	1	0	4	0	19
Februari	42	12	15	0	14	3	0	2	0	1	0	6	0	26
Maret	42	8	26	0	9	3	1	0	0	0	0	4	0	17
April	42	13	21	1	17	5	4	2	3	1	0	6	0	39
Mei	42	15	21	1	12	7	2	5	1	0	0	12	0	40
Juni	42	10	22	0	11	4	0	1	1	0	0	4	0	21
Juli	42	9	20	2	17	7	2	5	0	0	0	7	0	40
Agustus	42	8	14	0	14	4	2	5	1	0	0	6	0	32
September	42	8	25	0	12	5	0	2	1	1	0	7	0	28
Oktober	42	8	32	0	11	2	0	1	0	0	0	6	0	20
November	42	8	28	0	12	3	3	3	0	0	0	8	0	29
Desember	42	3	23	0	10	4	2	4	2	0	0	8	0	30
Total		112	253	4	147	51	18	30	9	4	0	78	0	-

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Solok 2021

Keterangan :

1. Tidak hadir tanpa keterangan
2. Terlambat datang ke kantor 1 s/d < 31
3. Terlambat datang ke kantor 31 s/d < 61
4. Terlambat datang ke kantor 61 s/d < 91
5. Tidak/terlambat datang ke kantor \geq 91

6. Cepat pulang 1 s/d < 31
7. Cepat pulang 31 s/d < 61
8. Cepat pulang 61 s/d < 91
9. Tidak/cepat pulang ≥ 91
10. Tidak ikut Apel Pagi dan Upacara

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa total kehadiran pegawai dalam satu tahun kerja berubah-ubah setiap bulannya, dimana ketidakhadiran paling tinggi berada pada bulan Mei dan Juli sebanyak 40 absensi dari seluruh pegawai dan terendah yaitu pada bulan Maret sebanyak 17 absensi dari seluruh pegawai. Dari banyaknya absensi pada satu tahun tersebut alasannya adalah terlambat datang ke kantor sehingga dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Beberapa pemimpin tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Hal ini dikarenakan persepsi manajemen yang kurang, dari itu keberadaan manajemen merupakan jaminan terpenting bagi berjalannya suatu organisasi. Budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Solok juga masih kurang mendukung untuk mencapai suatu hasil kinerja yang maksimal. Hal ini bisa terjadi ketika karyawan sedang bekerja dan seringkali banyak omongan yang menghalangi karyawan untuk berkonsentrasi ketika bekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi selain dukungan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja (Asriani, et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor yang memotivasi orang untuk bekerja. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan menikmati pekerjaannya. Kepuasan karyawan yang tidak cukup dicapai selama bekerja dapat dilihat pada kondisi kepemimpinan organisasi saat ini dan kondisi budaya organisasi dalam bekerja (Siagian & Khair, 2018).

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap mangkir/absen. Absensi/kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Asriani, et al., 2020).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh (Wahyuniardi & Nababan, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Asriani, et al., 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variable intervening dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Feri et al., 2020) menyatakan hal serupa bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Namun terdapat pula

penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah (Asbari et al., 2020).

Penelitian tentang budaya organisasi seperti yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Muis & Fahmi, 2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh (Asriani, et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Siagian & Khair, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul :
“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok).”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Ditemukan belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.

2. Terdapat minimnya motivasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
3. Terdapat minimnya pemberian sarana pelatihan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
4. Terdapat kurangnya disiplin kerja sehingga menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
5. Terdapat kurangnya kontribusi pegawai dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
6. Ditemukan adanya indikasi budaya organisasi dalam kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
7. Ditemukan adanya indikasi kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
8. Ditemukan adanya indikasi bahwa pegawai kurang nyaman dengan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
9. Ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan pegawai yang dapat merugikan perusahaan pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
10. Ditemukan adanya indikasi bahwa ketidakpuasan pegawai dengan budaya organisasi akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, penulis dengan jelas membatasi topik agar pembahasan tidak melebihi ruang lingkup yang diharapkan. Oleh karena itu

penelitian ini difokuskan kepada Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap para pembaca khususnya dan para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok.
- c. Sebagai persyaratan memperoleh gelar serjana strata (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan referensi bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau rujukan untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah Pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.