

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia

mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan kepegawaian daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, BKPSDM Kabupaten Solok Selatan mempunyai moto “melayani sepenuh hati”. Akan tetapi fenomena yang terjadi, diBKPSDM Kabupaten Solok Selatan bahwa masih adanya target kinerja yang belum tercapai. Berikut merupakan hasil kinerja dari BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tahun 2021 :

Tabel 1.1
Hasil Kinerja BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tahun 2021

No	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	Persentase pemenuhan kinerja pelayanan Keuangan Perangkat Daerah	15%
2	Persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan kinerja	7%
3	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang Urusan pemerintah Daerah	100%
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Urusan Penunjang Pemerintah Daerah	100%
5	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%
6	Mutasi dan Promosi ASN	100%
7	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	15%
8	Penyusunan kebijakan penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25%
9	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kopetensi manajerial dan fungsional	15%

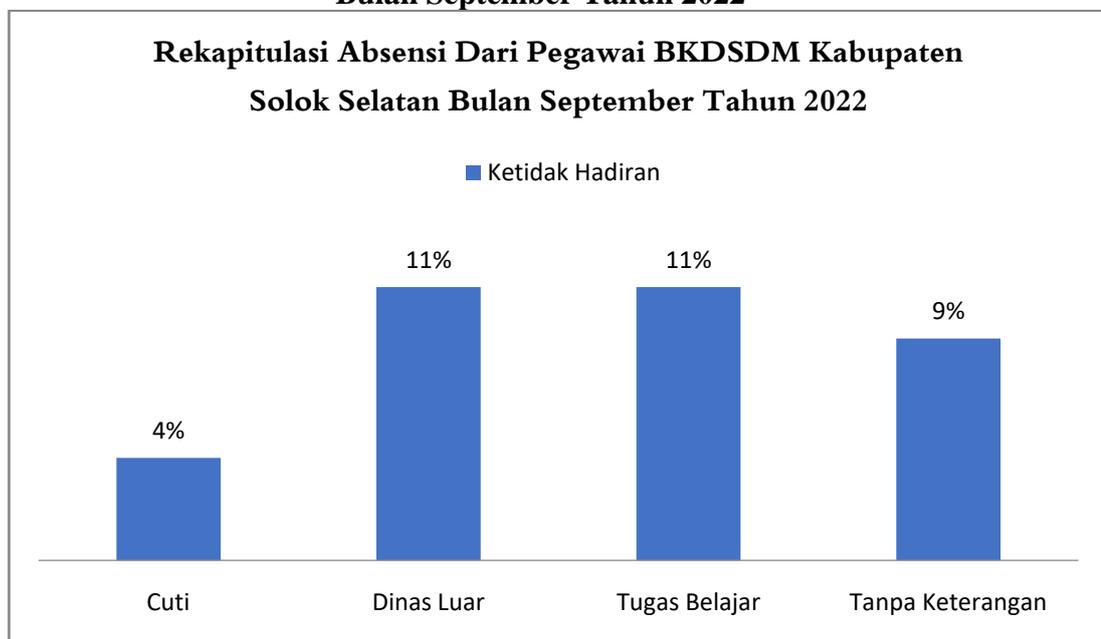
Sumber : BKPSDM Kabupaten Solok Selatan (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih adanya target kinerja yang masih belum tercapai dari BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tahun 2021. Terlihat bahwa selama tahun 2021, dari sembilan indikator kinerja, lima diantaranya tida memenuhi target. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya produktivitas kerja dari pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan

tahun 2021. Adapun indikator target yang belum maksimal dari kinerja BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tahun 2021 yaitu Persentase pemenuhan kinerja pelayanan Keuangan Perangkat Daerah dimana capainnya hanya sebesar 15%. Persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan kinerja capaiannya hanya sebesar 7%. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tingkat capaiannya hanya sebesar 15%. Penyusunan kebijakan penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur tingkat capaiannya hanya sebesar 25%. Dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kopetensi manajerial dan fungsional tingkat capaiannya hanya sebesar 15%.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi dari pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

Grafik 1.1
Rekapitulasi Absensi Dari Pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan
Bulan September Tahun 2022



Sumber : BKPSDM Kabupaten Solok Selatan(2022)

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwasanya masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa ada keperluan kerja. Tercatat pada bulan September 2022 pegawai yang cuti berjumlah 4%. Sementara itu pegawai yang dinas ke luar kota sebanyak 11%. Pegawai yang sedang pelatihan atau tugas belajar sebanyak 11%. Sementara itu masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 9%. Hal ini dikarenakan kurangnya monitoring dari pimpinan dan juga masih minimnya disiplin kerja dari diri pegawai itu sendiri. Hal ini akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai, sehingga pelayanan publik yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tidak terlaksana dengan maksimal.

Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi (Enny, 2019). Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja pegawai. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja pegawai dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2019).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga

dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan (Aisah, 2020).

Seorang pemimpin yang melakukan tindakan dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang bersemangat, kecakapan kerja yang berkualitas, berkomitmen, berefisiensi dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan diciptakan dalam gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain dengan konsisten. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi seorang pegawai, karena bagi para pegawai jika mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam berkarja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja (Sugiono et al., 2021).

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas

yang menjadi tanggung jawabnya. Berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin pegawai memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan sikap disiplin kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2019).

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Jaya et al., 2020), (Jamil, 2021) dan (Sugiono et al., 2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Kristianti et al.,

2021), (Dirgantara et al., 2021), dan (Muratin, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dimana kepuasan kerja akan berfungsi sebagai variabel mediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang nantinya digunakan untuk melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai (Sunarta, 2019).

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Fadhil & Mayowan, 2018) dan (Gusroni, 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin pegawai merasa puas dalam bekerja, maka kinerjanya juga

akan semakin meningkat. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Arnaldo & Andani, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya target kinerja yang belum tercapai dari BKPSDM Kabupaten Solok Selatan
2. Tidak tercapainya target kinerja di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan akibat kurangnya kontrol dari pimpinan, serta rendahnya disiplin kerja dari pegawai
3. Perlunya monitoring dari pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai agar kinerja instansi bisa meningkat.
4. Peran BKPSDM Kabupaten Solok selaku instansi pelayanan publik dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawainya.
5. Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan yang atasan
6. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai jadi kurang disiplin

7. kurangnya monitoring dari pimpinan dan juga masih minimnya disiplin kerja dari diri pegawai
8. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai
9. Pemimpin yang tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja.
10. Kesiapan pegawai menjadi masalah utama yang dihadapi oleh pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan.

2. Bagi BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang manajemen sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia.