

BAB I

PENDAHULUAN

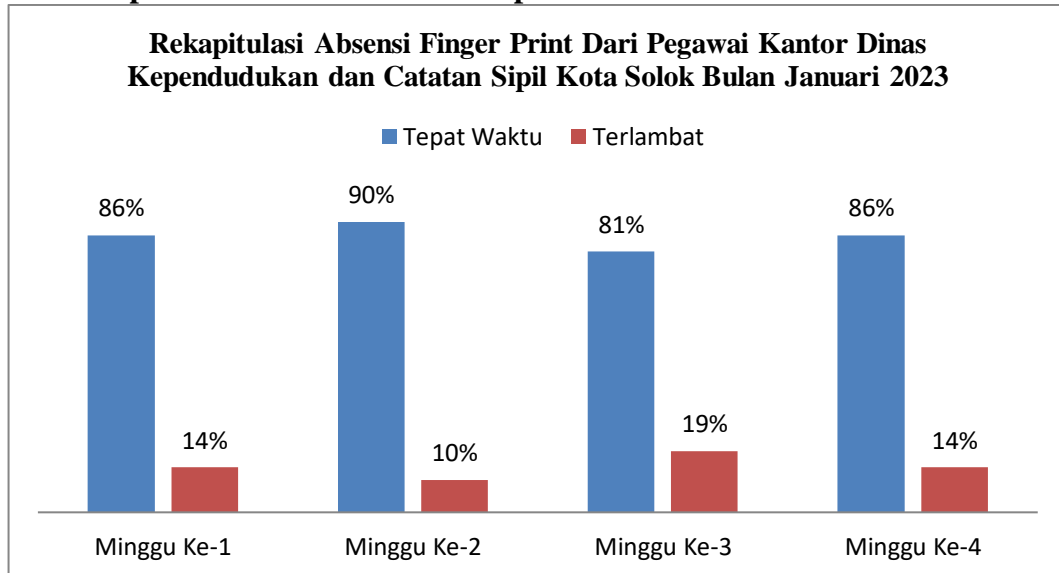
1.1 Latar Belakang Masalah

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 (Kolondam, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Solok yang beralamat di Ix Korong, Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat. Dinas sosial mempunyai tugas penting untuk melaksanakan berbagai prioritas yang tercantum di dalam RPJMD 2018-2021. Tugas berat namun sangat mulia ini harus dilakukan dengan penuh kesungguhan, kreatif, efektif, efisien dan akuntabel. Untuk itu, diperlukan sinergitas dan koordinasi yang baik dari seluruh bidang agar seluruh sasaran strategis dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam berbagai dokumen perencanaan, dapat tercapai secara optimal.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi finger print dari pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Solok Bulan Januari Tahun 2023 :

Grafik 1.1
Rekapitulasi Absensi Finger Print Dari Pegawai Kantor Dinas
Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Solok Bulan Januari 2023



Sumber : Dukcapil Kota Solok (2023)

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwasanya masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu. 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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Solok tidak terlaksana dengan maksimal.

Wartono & Mochtar (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan 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 karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2017).

Ada banya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya 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).

Penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Fauziah, 2021), (A. S. Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Amalia & Rudiansyah, 2019) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang serupa juga ditemukan oleh (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin bagus kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja dari organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau pengguna tenaga kerjanya. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, *cost of living* (biaya hidup), posisi kerja karyawan dan jenis sifat pekerjaan.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan (M. S. P. Hasibuan, 2017).

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Nuruzzaman et al., 2021) dan (Alwi & Sugiono, 2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Alwan & Djastuti, 2021) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Karyawan 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 karyawan (Sunarta, 2019).

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Fadhil & Mayowan, 2018) dan (Gusrani, 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan**

Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.

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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok
2. Tidak tercapainya target kinerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok 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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota 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 atas pekerjaan yang diberikan kepada 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. Masih adanya permasalahan mengenai kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.

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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.

1.5.2 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 Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kota Solok.

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

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.