

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan dalam dunia perlelangan di era globalisasi ini, Kantor pelayan kekayaan negara membutuhkan karyawan yang efektif dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah hal yang sangat mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan atau organisasi karena apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak baik maka perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan tidak optimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena melibatkan seluruh element dalam perusahaan atau organisasi tersebut, mulai dari karyawan, pimpinan dan seluruh yang tercangkup dalam sistem itu sendiri. Maka dari itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar meningkatnya kinerja serta kepuasan kerja.

kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Maudul et al., 2018).

Sedangkan menurut (Herawati & Prayekti, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas tugas yang dibebani terhadap dia.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang ataupun sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (**Herawati & Prayekti, 2017**).

(**Maudul et al., 2018**) kinerja didefinisikan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan.

(**Maudul et al., 2018**) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dalam kinerja ini, ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi, diantaranya Kepemimpinan Etis, yakni kemampuan seseorang untuk mempengaruhi serta menuntuntun seseorang atau kelompok dengan menekankan nilai-nilai moral seperti tanggung jawab, saling menghargai, budi pekerti serta segala hal yang bersangkutan dengan akhlak seseorang untuk mencapai sebuah tujuan.

(**Domiyandra & Rivai, 2019**) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai penunjukkan tabiat normatif yang seharusnya melalui tindakan-tindakan personal dan hubungan antar personal serta memperkenalkan tabiat dimaksud kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan.

(**Herawati & Prayekti, 2017**) kepemimpinan etis merupakan kepemimpinan yang esensinya adalah pelayanan (servant leadership). Pelayanan kepada bawahan merupakan tanggung jawab utama pemimpin. Pelayanan yang

dimaksud meliputi pengasuhan, mempertahankan dan memberikan kewenangan kepada bawahan.

Hal yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu *Budaya Organisasi*, yakni wujud dari anggapan yang dimiliki, diterima dengan mudah oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya (**Maudul et al., 2018**).

(**Andayani & Tirtayasa, 2019**) bahwa Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari.

(**Maudul et al., 2018**) budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi serta perilaku perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan.

Berikut nya yaitu Kepuasan Kerja yakni perasaan seseorang dalam pekerjaannya.

(**Rosmaini & Tanjung, 2019**) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

(**Kharisma et al., 2019**) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan- harapan ini tidak terpenuhi.

(Nabawi, 2019) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Maudul et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Adanya pengaruh dari kepemimpinan etis dan budaya organisasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. (Herawati & Prayekti, 2017), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta”. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi batik jogjakarta, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi batik jogjakarta, kepemimpinan etis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional perusahaan batik jogja. (Sagita et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, budaya organisasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyaw. (Jamaluddin et al., 2017) yang berjudul ‘Pengaruh

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan'. Dari penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan dengan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan

BULAN	LUPA ABSEN PULANG (PSW)	TELAT ABSEN PAGI (TL3)	TELAT ABSEN PAGI (TL1) (08:00)	TELAT ABSEN PAGI (TL2) (08:30)
Maret	2	-	3	3
April	2	1	5	3
Mei	8	3	2	-
Jumlah	12	4	10	6

(Sumber : Kantor Pelayanan Keuangan Negara Dan Lelang Padang)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan yang telat absen pagi(TL3) berjumlah 4 orang dan yang telat pagi lewat dari jam 08:00 (TL1) berjumlah 10 orang, serta telat absen pagi lewat dari jam 08:30 berjumlah 6 orang. Dan karyawan yang lupa absen pulang (PSW) 12 orang. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin dan serta kinerja karyawan dari segi kedisiplinan yang belum optimal.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi yang menentukan peran, fungsi dan tanggung jawab yang berpengaruh dalam baik atau buruknya Kinerja

dan Kepuasan Kerja sebagai salah satu faktor untuk perusahaan terus tumbuh dan berkembang.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Etis , Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Padang.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang belum maksimal pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
2. Kinerja pegawai belum optimal pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
3. Banyaknya pegawai yang mempunyai usia tinggi atau sudah tua pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
4. Belum maksimalnya dalam menjalankan budaya organisasi pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
5. Belum optimalnya peran seorang pemimpin pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
6. Belum optimalnya kerjasama tim pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.

7. Masih banyak karyawan yang telat dalam pengambilan kehadiran pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
8. Masih minimnya pengiriman karyawan dalam tugas belajar pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
9. Karyawan harus menunggu promosi / mutasi dikarenakan harus menunggu jika ada kekosongan dalam jabatan pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
10. Masih kurangnya kedisiplinan karyawan pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.

1.3. Batasan Masalah

Supaya skripsi ini lebih terarah maka penulis hanya membahas Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja pada pegawai kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas , maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?

4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.

6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan masalah Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dan Kepuasan kerja pada karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Padang, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana dalam menyusun kebijakan

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana dalam melakukan kegiatan diagnosis bagi perusahaan