

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan kualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Kantor Camat sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki budaya dan Sistem Pengukuran Kinerja. Banyaknya sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi tetapi masih kurang berpengalaman dan tingkat pendidikan yang masih rendah membuat karyawan sulit untuk mengoperasikan suatu alat dan bersosialisasi dengan baik. Dengan adanya penilaian kinerja pihak Kantor Camat bisa melihat kemampuan dari setiap karyawan yang bekerja di Kantor Camat Pamenang.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

Menurut (Wartono, 2017) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut (Erlin, 2017) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga

dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kelangsungan hidup dari suatu organisasi. Menurut (Suryani et al., 2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa :”Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Dalam penelitian (Ayu, 2020) pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Roempon Enam Bersaudara. Hasil

penelitian menunjukkan pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Nawoseing'ollan & Roussel, 2017) *Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Nyabuti et al., 2017) *Influence of Organizational Culture on the Employee Performance in the Civil Service in Kenya*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Winata et al., 2016) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada Kantor Camat Pamenang pengembangan karyawan jarang dilakukan, kemudian gaya kepemimpinan yang masih belum optimal dilakukan, kemudian budaya organisasi pada Kantor Camat Pamenang yang masih kurang bagus, ditambah lagi kepuasan kerja pada karyawan yang masih rendah, dimana hal ini lah yang menyebabkan kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang tidak terealisasi secara maksimal.

Tanpa mengukur hasil kinerja Kantor Camat Pamenang tidak dapat di ketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Indikator Kantor Camat disusun bertujuan mengukur kinerja Kantor Camat serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja Pegawai dapat dilihat

pada tabel dibawah ini dimana dengan berfluktuasinya jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor pada Kantor Camat Pamenang.

Berikut tabel jumlah absensi pegawai Kantor Camat Pamenang :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Kantor Camat Pamenang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	40	31	7	-	2	-
Februari	40	26	12	-	2	2
Maret	40	36	4	-	-	-
April	40	37	3	-	-	-
Mei	40	33	5	-	2	-
Juni	40	31	6	-	3	-
Juli	40	33	5	-	1	1
Agustus	40	33	4	-	2	1
September	40	37	3	-	-	-
Oktober	40	31	7	-	1	1
November	40	32	6	-	2	-
Desember	40	29	8	-	2	1

Sumber: Kantor Camat Pamenang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurang sistem pengendalian internal dan sistem penghargaan karyawan dari perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja karyawan Kantor Camat Pamenang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada kantor camat Pamenang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Pengembangan Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Kemudian pengembangan karyawan yang rendah dilakukan pada Kantor Camat Pamenang, hal ini juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan, lalu gaya kepemimpinan yang kurang optimal dan budaya organisasi pada Kantor Camat Pamenang yang masih kurang bagus, hal ini lah yang membuat kinerja karyawan menurun dan rendahnya kepuasan kerja pada Kantor Camat Pamenang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Camat Pamenang dengan memberi judul: **“Pengaruh Pengembangan Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Camat Pamenang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karyawan jarang dilakukan pada Kantor Camat Pamenang.
2. Kurang bagusnya gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Pamenang.
3. Kurang bagusnya budaya organisasi yang dilakukan karyawan Kantor Camat Pamenang.
4. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Kantor Camat Pamenang.

5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Kantor Camat Pamenang.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Kantor Camat Pamenang.
7. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
8. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu pengembangan karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variable moderating yaitu kepuasakn kerja pada Kantor Camat Pamenang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang?

4. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pamenang
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang

5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Kantor Camat Pamenang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Camat Pamenang yang berkaitan dengan pengembangan karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.