

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang di pimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan karyawan akan menentukan sejauh

mana karyawan mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

SMP 22 X 11 Kayu Tanam merupakan salah satu tempat menuntut ilmu di daerah tersebut. Salah satu masalah yang dihadapi oleh SMP 22 X 11 Kayu Tanam yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan.

Sekolah adalah lembaga untuk para siswa pengajaran siswa/murid di bawah pengawasan guru. Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, siswa mengalami kemajuan melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sekolah harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu sekolah harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai SMP 22 X 11 Kayu Tanam 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	95	80	8	-	5	2
Februari	95	85	7	-	2	1
Maret	95	90	4	-	-	1
April	95	93	1	-	1	-
Mei	95	86	5	-	3	1
Juni	95	80	7	-	4	4
Juli	95	82	9	-	2	2
Agustus	95	83	7	-	1	4
September	95	87	6	-	-	2
Oktober	95	91	2	-	-	2
November	95	92	1	-	2	-
Desember	95	89	3	-	2	1

Sumber: SMP 22 X 11 Kayu Tanam

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya semangat kerja yang diterima oleh pegawai terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh sekolah. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai SMP 22 X 11 Kayu Tanam yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda prestasi kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi sekolah SMP 22 X 11 Kayu Tanam.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai seperti buruknya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan disiplin kerja dalam menangani siswa sehingga membuat siswa merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan kinerja pegawai sehingga siswa lebih memilih untuk memilih sekolah lain, dan faktor lainnya berupa rendahnya disiplin kerja pegawai.

Kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut (Kawiana, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ling & Sing, 2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Islami, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. Menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kinerja positif dan pengaruh signifikan terhadap motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan disiplin positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi.

Menurut (Putra, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (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.

Menurut (Kartikasari, 2017) mengemukakan bahwa : Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut (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.

Menurut (Fahmi, 2016) Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (Pamungkas, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Yogyakarta. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Meuthia, 2019) *The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Leadership on Employee Performance at The Public Work, Spatial Planning and Land office of South Solok Regency*. Hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pekerjaan umum, perencanaan tata ruang dan kantor pertahanan Solok Selatan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pekerjaan umum, tata ruang dan pertahanan kabupaten Solok Selatan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pekerjaan umum, perencanaan tata ruang dan kantor

pertahanan kabupaten Solok Selatan dan motivasi, pekerjaan disiplin dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pekerjaan umum, tata ruang dan kantor pertahanan kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Utami & Waluyo, 2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam dengan memberi judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Buruknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh SMP 22 X 11 Kayu Tanam yang berdampak pada kinerja pegawai SMP 22 X 11 Kayu Tanam.
2. Buruknya budaya yang diterapkan oleh SMP 22 X 11 Kayu Tanam yang berdampak pada kinerja pegawai.
3. Kurangnya kedisiplinan yang dilakukan pegawai yang berdampak pada kinerja.

4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai SMP 22 X 11 Kayu Tanam.
5. Banyaknya pegawai yang masih datang terlambat
6. Konflik yang terjadi antar pegawai masih tinggi.
7. Komunikasi antar pegawai masih rendah.
8. Kurangnya fasilitas kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
9. Kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
10. Kurangnya kerja sama antar pegawai

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan permasalahan yang akan dibahas , maka penelitian ini akan membahas masalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Smp 22x11 Kayu Tanam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SMP 22 X 11 Kayu Tanam.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada SMP 22 X 11 Kayu Tanam yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja bagi pegawai agar mereka dapat

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.