

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk memncapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya menuju keberhasilan suatu organisasi tersebut sehingga mereka dapat dijadikan contoh untuk istansi lainnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kerah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Pada kenyataannya kinerja karyawan tidak lepas kaitannya dengan bagaiman gaya kepemimpinan Kepala Dinas dalam memimpin oganisasinya.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dipakai Kepala Bappeda untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan diharapkan efektif dan mampu membangun hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya sehingga para karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya. Sikap disiplin kerja perlu diterapkan bagi karyawan. Mendisiplinkan karyawan adalah hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh atau hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah dibuat oleh organisasi, sehingga

karyawan dengan sukarela menyesuaikan diri dan mengikuti peraturan dan ketentuan pada organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap patuh atau hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh organisasi, sehingga karyawan dengan sukarela menyesuaikan diri dan mengikuti peraturan dan ketentuan pada perusahaan. Jadi, sikap kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan mutlak di miliki oleh setiap karyawan .

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan atau pegawai. Sebab didalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi. Selanjutnya, kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut (Northouse, 2016) Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana individu berinteraksi dengan individu lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin serta pengikutnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia mengenai disiplin pegawai antara lain memuat tentang kewajiban serta larangan dan hubungan disiplin untuk dapat dijatuhi sanksi kepada pegawai yang telah terbukti melanggar peraturan guna untuk membina pegawai, agar pegawai yang terindikasi melakukan pelanggaran menyesali dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan dan mampu memperbaiki diri dimasa yang akan datang. Menumbuhkan sikap disiplin

pegawai tentang Pasal 30 Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai.

1. PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu hukuman jenis disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
2. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
3. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
4. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan dilingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya serta berita acara pemeriksaan.

Menurut (Harjono et al., 2015) Self efficacy yang dimiliki bawahan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki para bawahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan keefektifan kinerja dari bawahan tersebut. Kurangnya self efficacy dapat mengakibatkan turunnya kinerja. Self efficacy menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungan.

Kemudian kepuasan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Ilahi et al., 2017) bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Ilahi et al., 2017) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”. Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan”.

Menurut (Setiawan, 2018) Penelitian sebelumnya yang terkait, pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pada karyawan PT. PLN (Persero) AREA surakarta) Berdasarkan hasil Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Menurut (Revaldo, 2019) Penelitian seelumnya yang terkait, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja pada BPR Syariah Haji Miskin. berdasarkan uji persial (uji t) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan terhadap Disiplin Kerja.

Menurut (Ilahi et al., 2017) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) . Menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Batang Hari sebagai pembantu Kepala Daerah (KDH) dan Wakil Kepala Daerah (WKDH) dalam melaksanakan urusan wajib pemerintahan bidang urusan perencanaan pembangunan. Perencanaan pembangunan dibutuhkan dalam proses penentuan tindakan masa depan yang tepat melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia terhadap Dokumen Perencanaan Daerah (Renstra) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Mempedomani Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas memimpin, mengkoordinir, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penelitian dan perencanaan pembangunan dalam rangka mempercepat laju pembangunan berdasarkan potensi daerah serta mengawasi tugas agar berjalan sesuai peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bappeda mempunyai fungsi :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan daerah;
- b. Memfasilitasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi RTRW daerah dan RPJMD daerah;
- d. Mengkoordinasikan sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah;
- e. Mengkoordinasikan sinergitas dan harmonisasi kegiatan K/L dan Provinsi daerah;
- f. Memfasilitasi penyiapan, penghimpun dan pengusulan serta pengendalian DAK dan TP daerah;
- g. Melaksanakan pengendalian, monitoring dan evaluasi dokumen perencanaan daerah;
- h. Mengkoordinasikan pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah;
- i. Mengkoordinasikan pengendalian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah;
- j. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah; dan
- k. Mengkoordinasikan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah;

Seperti halnya yang terjadi pada Dinas Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Batang Hari, mempunyai peranan yang sangat penting. Hal ini

dikarenakan keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sangat tergantung faktor manusia dalam organisasi, maka pemimpin perlu menggerakkan serta mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin kerja karyawan.

Fenomena keterlambatan pemberian laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, berakibat karyawan cenderung lebih banyak memikirkan kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan. Dengan kata lain, karyawan lebih memikirkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas maka akan berakibat menghambat tujuan perusahaan.

Hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, sehingga karyawan merasa harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan, apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, akhirnya membuat karyawan takut terhadap kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Akibat dari kekhawatiran ini adalah menjadi lemahnya karyawan dalam membangun keyakinan (*building trust*), yaitu interaksi dengan individu lain dan membangun rasa yakin terhadap perusahaan. Kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan disiplin kerja karyawan terganggu, selain akibat dari belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan, juga karena masih ada karyawan yang belum mampu menerima tanggung-jawab dari hasil kerja orang lain baik positif maupun negatif, hal ini

disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu menyusun suatu kriteria atau prosedur kerja untuk mencapai kualitas, produktivitas, dan layanan kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian dan fenomena –fenomena diatas peneliti menjadi tertarik untuk mengangkat judul penelitian Tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Batang Hari”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.
2. Gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan pengharapan karyawan di BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.
3. Rendahnya *self-efficacy* karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Batang hari.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti memandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Hal ini dimaksud agar penelitian lebih terfokus pada topik yang memang menjadi pokok permasalahan. Masalah yang akan diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional(X1), *self efficacy*(X2), terhadap disiplin kerja

(Y1) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?
7. Bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain;

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan?
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

1.5.2 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap disiplin kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang berguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap disiplin kerja serta dampaknya kepada kepuasan kerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.

3. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.