

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut sebuah perusahaan atau organisasi memegang peranan penting dalam pengelolaan, pengaturan maupun penggunaan sumber daya manusia guna perusahaan tersebut dapat berja secara efektif, efisien, produktif dan maksimal. Masalah kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari proses, hasil dan kegunaan. Dalam hal ini kualitas dan kuantitas dari kinerja seseorang atau prestasi seseorang yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut. Menurut Halim (2020) Sebuah organisasi di dirikan karena memiliki tujuan yang ingin di capai. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan atau organisai dipengaruhi oleh perilaku organisai yang mencerminkan tingkah laku dan sikap para pelaku yang berada di dalam organisasi, baik itu seorang pemimpin maupun seorang bawahan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling utama bagi sebuah organisasi yang merencabakan dan menjadi pelaku aktif dalam berbagai kegiatan di dalam organisasi. sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pemikirannya dapat di terapkan di dalam sebuah lingkungan organisasi (Runa, 2020). Sumber daya manusia tidak sama dengan uang, mesin dan material yang bersifat positif dan dapat diatur dalam mendukung tercapainya

tujuan dari sebuah organisasi. Tercapainya sebuah tujuan organisasi juga tidak bergantung pada sebuah teknologi, melainkan lebih bergantung kepada manusia yang melakukan pekerjaan mereka. Kemampuan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi merupakan kontribusi oleh seseorang karyawan maupun seorang pegawai.

Performance atau kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan yang harus dilaksanakan demi tercapainya sebuah tujuan, sasaran, visi maupun misi dari sebuah organisasi (Moehariono, 2012). kinerja akan menjadi nyata ketika seseorang individu maupun sekelompok karyawan sudah memiliki kriteria karakteristik atau standar keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sehingga kinerja seseorang maupun organisasi tanpa adanya tujuan yang ditetapkan dalam pengukurannya mungkin tidak dapat diketahui tingkat keberhasilannya (Pratiwi, 2015).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012) mendefinisikan bahwa kinerja ialah suatu hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab sendiri-sendiri dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar peraturan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian Abdullah (2013) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh seseorang karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk yang diberikan, arahan yang diberikan oleh seorang pemimpin, kompetensi dan kemampuan

seorang karyawan dalam mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Kinerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Maka dari itu kinerja dapat dikatakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan Rompas (2018) Kinerja pegawai adalah kemampuan kerja yang ingin dicapai dan ditegakkan melalui perilaku pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang individu maupun kelompok. Kinerja dapat menjadi sarana bagi suatu organisasi untuk mengukur kemampuan para pegawainya. Aparatur Sipil Negara atau ASN mempunyai tugas sebagai abdi Negara dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seorang pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka pengembangan pegawai harus diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Sinambela (2012) masalah ini merupakan masalah yang harus diatasi oleh sebuah organisasi karena kinerja pegawai atau karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas organisasi yang bersaing dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Maria (2012) Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi sebuah organisasi untuk mengatasi persaingan kerja

yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen pemerintah yang pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Jika organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Selain itu ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai yang baik yaitu pentingnya penerapan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawainya (Nasution, 2020).

Gaya kepemimpinan ini ialah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. adanya ketergantungan organisasi terhadap sumber daya manusia diwujudkan dalam aktivitas pegawai atau karyawan dalam menentukan rencana, system, proses seta tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah perusahaan atau organisasi, hal ini juga sejalan dengan pendapat Thoha (2014) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Perdagangan Kota Semarang".Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik dapat membangkitkan semangat, motivasi dan kegairahan kerja bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Furqon, 2015). Pemberian beban kerja kepada pegawai atau karyawan dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana para pegawainya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan baik dengan waktu yang telah ditentukan. Sejalan dengan pendapat Pontoh (2014) Pengukuran beban kerja didefinisikan sebagai suatu teknik untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi atau pemegang jabatan, selain itu dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi pekerjaan melalui proses penelitian dan analisis yang dilakukan. Menurut Irawati (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan dampak yang tidak baik bagi karawannya, yaitu akan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan akan menyebabkan reaksi emosional dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menyebabkan rasa kebosanan. Beban kerja terjadi karena seseorang ingin menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Rizal Nabawi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penagawai Pada Dinas Pelerjaan Umum

Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku atau kinerja pegawai.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Sinambela (2012) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar hukum yang sudah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Pangarso Astaldi dan Putri Intan Susanti (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dalam hal ini, Dinas Koperasi dan UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Sragen yang mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka Dinas Koperasi dan UKM kabupaten Sragen harus memiliki pegawai dengan produktivitas yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan,

karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas organisasi. Menurut Kasmir (2016) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Salah satu upaya untuk keberhasilan organisasi ialah dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Suatu organisasi membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku anggotanya, guna mencapai hal tersebut maka dibutuhkan dengan adanya gaya kepemimpinannya yang diterapkan oleh pemimpin guna dapat mendukung pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen bapak Rahmadi, MM gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan dinas dinilai kurang maksimal. Selain itu beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, karena pemberian beban kerja oleh atasan akan sangat berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawainya dalam diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, Beban kerja para pegawai di Dinkop UKM dapat dikatakan cukup tinggi, maka tak ayal para pegawai harus bekerja dengan ekstra terhadap tuntutan pekerjaan yang diberikan agar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya faktor penunjang kinerja yang lain ialah disiplin kerja, hal ini bertujuan agar para pegawai disiplin terhadap peraturan yang ada dilingkungan kantor. Karena ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor tanpa izin pada saat jam kerja, keterlambatan mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari Senin.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI “

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan ,masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen?
4. Apakah gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen.

4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bahan dasar referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sragen dalam lingkup pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.