

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila roda pemerintahan dapat berputar dengan baik sehingga tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara maksimal, tentunya dengan mengandalkan potensi sumber daya manusia sebagai penggerak utama roda pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia dalam kerangka otonomi daerah dipandang sebagai salah satu elemen yang sangat penting, karena sumber daya manusia sangat memiliki peran sebagai dinamisor dalam pengelolaan proses pemerintahan tersebut, tentunya dengan kompetensi dan kapabilitas moral yang baik akan dapat menunjang cepat atau lambatnya pergerakan roda pemerintahan dan pembangunan daerah.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Rembang, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi tidak terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia. Mengingat BPPKAD Kabupaten Rembang sebagai salah satu bagian pemerintah yang bertugas melayani masyarakat sudah seharusnya para pegawainya memiliki kinerja individu yang baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting bagi BPPKAD Kabupaten Rembang untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh individu pegawainya dalam memajukan kualitas pelayanan Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.00 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.00 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB, apel pagi juga tidak diikuti secara disiplin. Berikut rekapitulasi data mengenai Absensi pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang tahun 2018.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang
Tahun 2018

No	Bulan	Apel Pagi	Absensi Masuk	Absensi Pulang	Tidak Masuk Tanpa Keterangan
1	Januari	72	87	91	-
2	Februari	69	76	84	2
3	Maret	70	72	78	1
4	April	73	83	66	3
5	Mei	71	68	82	2
6	Juni	70	74	79	1
7	Juli	68	65	84	2
8	Agustus	69	73	90	-
9	September	72	82	72	1
10	Oktober	80	73	77	2
11	November	70	70	83	-
12	Desember	67	77	64	3
	Rata-rata	70%	74%	78%	0.01%

Keterangan : Jumlah Pegawai 125 Orang.

Sumber : BPPKAD Kabupaten Rembang (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat Absensi pegawai dari di BPPKAD tidak ada yang menunjukkan tingkat kehadiran 100%. Apel pagi rata-rata 70%, Absensi Masuk rata-rata 74%, Absensi Pulang rata-rata 78%, tidak masuk tanpa keterangan 0.01% orang per bulan. Data tersebut menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai untuk dapat hadir tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku cenderung belum optimal.

Berdasarkan evaluasi kepuasan kerja didapatkan data tahun 2018 kepuasan kerja mencapai 60%. Sedangkan hasil observasi tentang kepuasan kerja pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang yang terlihat dari sikap dan tindakan tingkat absensi pegawai yang belum mencapai target, beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai. Berdasarkan evaluasi kinerja didapatkan

aspek orientasi pelayanan 83%, integritas 79%, komitmen 83%, disiplin 79%, kerjasama 90% dan kepemimpinan 80%. Kinerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (>90%).

Kinerja pegawai diartikan sebagai keberhasilan dari suatu pekerjaan/tugas yang telah dicapai seorang pegawai melalui pengevaluasian yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja pegawai ini merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif (Mangkunegara, 2010). Kinerja pegawai ini ditentukan dari faktor kepemimpinan, budaya kerja serta kepuasan kerja. Penelitian Widhijawati (2017), Maramis (2014) dan Putra (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Yekti (2014), Monica (2015), Pharasakti (2019) dan Purwati (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Tongo-Tongo (2014), bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Utari (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Monica (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Suprpta (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Lubis (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Auliani (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian Baihaqi (2013) yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderating kinerja.

Penelitian Nugrahaningsih (2017), Cahyana (2017) dan Putra (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Kristine (2017) dan Abidin (2015) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Penelitian Sangki (2014), Astutik

(2016) dan Sumaki (2015) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Ikhsan (2016) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Maabuat (2016) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Susanti (2012), Sari (2016) dan Arifin (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Rakasiwi (2014) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan *research gap* yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu juga karena adanya fenomena *gap* yaitu hasil evaluasi tentang penurunan absensi/kehadiran dari pegawai yang mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rembang)”

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Dalam hal ini kinerja pegawai ditentukan dari beberapa faktor, yang mana faktor ini meliputi kedisiplinan, perilaku kepemimpinan dan budaya kerja. Aspek ini secara langsung akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini menunjukkan perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan sehingga kinerjanya akan dapat

meningkat. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai?
8. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
8. Menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

9. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

1. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Secara teoritis memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh perilaku kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Secara Praktik

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajer dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi perilaku kepemimpinan, kedisiplinan pegawai, budaya dan kepuasan kerja.