

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan organisasi, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai dapat diusahakan dengan maksimal apabila faktor yang mendukung dapat dipenuhi (Armstrong, 2018:133). Seorang pemimpin yang baik sudah pasti memiliki sifat-sifat dasar seorang pemimpin. Edwin Ghiselli (2014:297) menyebutkan bahwa sifat dasar seorang pemimpin diantaranya kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*), kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan (*decisiveness*), kepercayaan diri, dan inisiatif.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan (Rofi, 2016:41). Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2010) menyatakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja seorang pegawai dikarenakan mereka menganggap pekerjaannya sebagai sebagai suatu yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh teori Robbins (2016) yang menyatakan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Fenomena yang sering terjadi di instansi oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Fenomena lapangan masih ada pegawai yang perlu ditingkatkan disiplin kerja mereka seperti masih ada beberapa pegawai yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja sehingga masih terdapat pegawai yang terlambat datang dan juga banyak dijumpai pegawai pulang sebelum waktunya, serta untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai, pimpinan harus dapat membina kerjasama yang baik, mengarahkan dan mendorong bawahan, maka para pimpinan perlu memahami faktor-faktor perilaku manusia. Cara pimpinan dalam memengaruhi bawahannya salah satunya dengan mewujudkan serta menegakkan disiplin kerja. Dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, diperlukan adanya sanksi atau hukuman. Melihat begitu pentingnya peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak sebagai unit kerja yang bergerak di bidang penelitian ini, harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkuantitas serta mendukung dalam meningkatkan kinerja. Kinerja sebagai hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak, karena kinerja cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan

pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Berikut akan ditampilkan capaian kinerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.

Tabel 1.1

Durasi penyelesaian waktu dan waktu Penyelesaian pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak

Keterangan	Durasi penyelesaian waktu kerja yang ditetapkan	Waktu penyelesaian yang sebenarnya
SPJ	1 minggu	2 minggu
Laporan Administras Gaji	Tanggal 5 bulan berikutnya	Tanggal 10-15
Laporan dan penyetoran Retribusi	Paling lambat 1x24 jam	Lebih dari 1x24jam

Sumber : Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan memberikan durasi penyelesaian kerja waktu terlalu singkat. Hal ini didukung dengan data lapangan tentang kaitan SPJ di dibatasi 1 minggu realisasi 2 minggu, laporan administrasi gaji pegawai non pns maksimal tgl 5 bulan berikutnya kenyataan tgl 10-15, laporan dan penyetoran retribusi pasar paling lambat 1 x 24 jam kenyataanya beberapa pasar lebih dari itu jumlah pasar 18)

Research gap dalam penelitian ini Nancy Tawas (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. I Putu Magna dan I Gede Riana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan. Made Suprpta. Karsini, Patricia, Magdalena (2016) menyatakan disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Berbeda dengan Hadinata Saputra Lim (2017) meneliti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ni Luh Sekartini (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Utari (2016) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). Virgana (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Yulianto dan Yanki (2014) berpengaruh negatif tidak signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan pada Pegawai di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak.

Nancy Tawas (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pada pegawai kinerja pegawai PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Berbeda dengan Farham M Pontoh (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

1.2. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak antara lain :

- 1) Pimpinan memberikan durasi penyelesaian kerja waktu terlalu singkat. Hal ini didukung dengan data lapangan tentang kaitan SPJ di dibatasi 1 minggu realisasi 2 minggu, laporan administrasi gaji pegawai non pns maksimal tgl 5 bulan berikutnya kenyataan tgl 10-15, laporan dan penyetoran retribusi pasar paling lambat 1 x 24 jam kenyataannya beberapa pasar lebih dari itu jumlah pasar 18)
- 2) Kompensasi yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah dan merupakan bagian penerapan manajemen kerja melalui pengembangan sistem penghargaan atas capaian prestasi kinerja bagi pegawai negeri sipil daerah dilingkungan pemerintah pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil pengamatan peneliti dalam pemberian kompensasi belum sesuai dengan harapan pegawai, insentif dibayarkan juga sering mengalami keterlambatan.
- 3) Ketidaksiplian kerja terlihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja sehingga masih terdapat pegawai yang terlambat datang dan juga banyak dijumpai pegawai pulang sebelum waktunya.

Adapun pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?

- 1.2.3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.

- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.

1.4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah berikut ini :

- 1.4.1. Obyek penelitian dilaksanakan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.
- 1.4.2. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak sebanyak 188 orang.
- 1.4.3. Responden : ASN di Dinas di Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak
- 1.4.4. Sampel penelitian sebanyak 66 pegawai di Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak.

- 1.4.5. Variabel eksogen penelitian ini terdiri kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi.
- 1.4.6. Variabel endogen kepuasan kerja dan kinerja.
- 1.4.7. Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan setelah judul disetujui.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sumbangan pemikiran terhadap perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi masukan bagi instansi, sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja pegawai khususnya dalam masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja.