# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 LATAR BELAKANG

Era globalisasi sekarang ini, peranan sumberdaya manusia dalam perusahaan sangat penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus di manfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak di dalam pengelolaan suatu organisasi perusahaan.Sumber daya yang unggul dan kompeten dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumberdaya yang manusia yang tidak unggul dan kompeten merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang buruk.

Pernyataan di atas di tegaskan oleh Hasibuan (2006) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai organisasi.Berkenaan dengan hal tersebut, sumber daya manusia juga dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam menetapkan dan menjalankan strategi pencapaian tujuan organsisasi. Bagi perusahaan yang memiliki modal besar, dan teknologi terbaru sekalipun, namun tidak dijalakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka roda perusahaan tidak akan berjalan baik.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya didalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Selain itu seseorang akan menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semua itu menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor di antaranya kepemimpinan, disiplin kerja, maupun budaya organisasi.Oleh sebab itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja adalah hal yang harus dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kedudukan pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.Keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam menjalankan misinya untuk mencapai tujuan di tentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang di percaya menjalankan tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan akan membangun kinerja yang baik dengan menerapkan bakat mereka sepenuhnya guna membantu menyelesaikan rencana dan pengendalian.

Menurut Rivai (2011) Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai perintika-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,memelihara hubungan kerja sama dan kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Bass dan stogdill dalam Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah

suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain Kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi adanya disiplin kerja. Agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja salah satunya adanya pembagian kerja yang tuntas kepada pegawai sehingga dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawab. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Kinerja selain dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja juga dipengaruhi Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai,setiap organisasi mempunyai budaya sendiri, budaya suatu organisasi serupa dengan kepribadian seseorang yang memberikan dasar tindakan, asumsi bersama atau keyakinan serta nilai-nilai pada organisasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi.

Sehubungan dengan tingkat kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah, dapat dilihat target dan realisasi capaian kinerja pegawai pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019**

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|---|---|---|---|---|
| Meningkatnya kapasitas dan kemampuan SDM dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsiyang didukung sarana dan prasarana yang memadai | Jumlah Aparat yang mengikuti pelatihan | 30 orang | 27 orang | 90 |
| Meningkatkan kemampuan aparat, kelembagaan , masyarakat dan Desa/Kelurahan serta partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pembangunan | Jumlah LPMD/K yang dilatih | 150 orang | 120 orang | 80 |
| | Jumlah anggota BPD terlatih | 500 orang | 450 orang | 90 |
| | . Jumlah Desa yang diuji coba/pilot model (Sistem Informasi Desa /SID) | 75 desa | 116 desa | 155 |
| | Jumlah Desa Mandiri/Ber dikari | Penda m pingan 100 Desa | Pendampi ngan 100 desa | 100 |
| Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan | Jumlah Kelompok Peduli Kearifan Lokal | 12 Pokma s | 30 desa | 250 |
| | Prosentase PKK aktif | 100% | 100% | 100 |
| | Jumlah Posyandu yang dibintek (Posyandu Model/ Integrasi) | 900 unit | 1400 unit | 156 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Jumlah BUMDes aktif yang difasilitasi (unit) | 29 unit | 25 unit | 86,25 |
| | Jumlah lembaga ekonomi masyarakat yang difasilitasi menjadi badan hukum | 58 unit | 50 unit | 85 |

*Sumber : Bagian Kepegawaian Tahun 2019*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Dispermadesdukcapil masih perlu meningkatkan kinerja untuk setiap pegawainya, agar pegawai bisa bekerja lebih optimal. Pegawai Dispermadesdukcapil dituntut untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah diberikan.

Fenomena yang terjadi berdasarkan prasurvey pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah beberapa pegawai banyak yang mengeluh masalah kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap pegawai, selain itu juga di dispermadesdukcapil tersebut masih banyak jabatan kosong yang belum ada pegawai yang menempati, dikarenakan banyak pegawai yang pensiun namun kurangnya pegawai yang masuk di dinas tersebut, yang mengakibatkan banyak pegawai yang harus pergi tugas luar kota karena harus menghandle beberapa tugas atau tanggung jawab lain, dari hal tersebut maka komunikasi dari pegawai kepegawai lain dan atasan kepada bawahan yang kurang maksimal dan mengakibatkan kesalahan dalam komunikasi.

Pada penelitian ini menggunakan *research gap* berupa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syazhashah Putra, dkk (2015), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Rahayu Saputri, dkk (2018) yang mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" hasilnya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patricia, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Indra Lestari, dkk (2015), yang mengambil judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Sandy (2013), yang mengambil judul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Fimce Masambe, dkk (2015), yang mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul skripsi tentang **"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca. Adapun penjabaran dari manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya penjelasan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang berkenan dengan kekurangan di dalamnya dan kebutuhan untuk peneliti selanjutnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengahhasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan

pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

2. Bagi Akademik Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Kepemimpinan, kedisiplinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.