

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Tidak ada proses organisasi tanpa sumber daya manusia. Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi, tersedianya modal dan sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia yang memadai, sangat mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud tentu saja adalah SDM yang berkualitas. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki SDM dapat melakukan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan dapat mengemukakan gagasan-gagasan dan inovasi baru untuk pengembangan organisasi (Sinambela, 2016:419).

Terdapat hubungan yang erat antara manusia (SDM) dan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan (*need*). Hubungan tersebut terwujud sebagai berikut: (1) manusia membutuhkan organisasi, dan organisasi membutuhkan manusia; (2) manusia penggerak organisasi, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi; (3) manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua organisasi merupakan objek kebutuhannya (Badriyah, 2015:14).

Oleh karena itu agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin

sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan (dalam Reza, 2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Robbins (1994:684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya (Meta, 2012:2).

Salah satu fenomena mengenai kinerja karyawan dialami oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) yang menegaskan rasionalisasi 1 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan tetap dilakukan guna merespons keluhan publik soal buruknya birokrasi dan pelayanan (Gumelar, 2016). Menteri PAN-RB, Yuddy Chrisnandi menilai, kinerja PNS semakin memburuk meskipun anggarannya setiap tahun terus mengalami kenaikan. Ia mengaku banyak menerima keluhan masyarakat terkait perilaku PNS yang malas, berkinerja rendah, dan tidak disiplin. Contohnya, kata Yuddy, ada beberapa PNS yang mengambil cuti hingga 100 hari dalam setahun tanpa penindakan apapun. Padahal seharusnya, PNS yang mengambil cuti selama 35 hari sudah bisa diganjar sanksi tegas. Karenanya, Yuddy menganggap rasionalisasi PNS merupakan solusi yang harus diambil guna menjaring aparatur negara yang benar-benar memiliki kapabilitas baik. Ia menilai, idealnya rasio PNS terhadap jumlah penduduk Indonesia sebesar 1,5 persen atau sebanyak 3,5 juta orang. Sementara itu, total PNS saat ini mencapai 4,5 juta orang sehingga perlu dipangkas 1 juta. Ia berharap setiap uang negara yang dikeluarkan untuk belanja pegawai benar-benar bisa dimanfaatkan dengan baik (Gumelar, 2016).

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) masukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan suatu suara atau alat musik; (5) melaksanakan tau menyempurnakan suatu tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, 1986 dalam Sinambela, 2012, 2016:480).

Reza (2010) menyatakan bahwa terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2013:49). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2013:49). Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula (Rachmawati, Warella & Hidayat, 2006).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2009:222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Richard M. Steers (1996 dalam Sedarmayanti, 2014:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Handoko (2001 dalam Sinambela, 2016:334), disiplin adalah ketersediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara

dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif (Sinambela, 2016:332).

Menurut Rachmawati, Warella & Hidayat (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perlu adanya pengaplikasian gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kepada karyawan dalam upaya mengurangi jumlah PNS yang malas-malasan sehingga tingkat kinerja para PNS meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Yakub, Tulim & Suharsil (2014) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), menunjukkan secara parsial bahwa

variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero). Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan dan penanaman sikap disiplin kepada PNS secara terus menerus dapat meningkatkan kedisiplinan PNS sehingga tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dan birokrasi PNS dan kinerja PNS dapat meningkat.

Berbeda dengan Setiawan (2013) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Maka pemberian sanksi terhadap PNS yang tidak disiplin tidak menjamin tingginya kinerja PNS, sehingga di perlukannya variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja PNS.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti ingin meneliti kembali apakah dengan tempat dan waktu yang berbeda, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sama seperti penelitian terdahulu terhadap kinerja karyawan. Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis memilih judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Balai Karantina Ikan Kelas I Jakarta II”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari dilakukannya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat, bagi peneliti maupun oranglain. Hasil ini dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi pemerintah terutama para pimpinan kantor Balai Karantina Ikan Kelas I Jakarta II dalam menetapkan kebijakan-kebijakan terkait kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Membantu Balai Karantina Ikan Kelas I Jakarta II mengevaluasi dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, serta memberi masukan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

