

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai atau Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Tanpa adanya dukungan dari karyawan yang kompeten dan terampil maka kemungkinan untuk berkembang dan mencapai tujuan utama lebih kecil. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan pada dasarnya membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting di perusahaan agar dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu di arahkan melalui sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Persaingan pelaksanaan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengola daerah masing-masing. Sebagai administrator penuh, masing-masing daerah harus bertindak efektif dan efisien agar pengelolaan daerahnya lebih terfokus dan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kesalahan persepsi yang menjadikan sumber daya alam sebagai sandaran utama sumber pendapatan daerah harus segera diubah karena suatu saat kekayaan alam akan habis. Pemerintahan daerah harus mulai mencari sumber lain yang ada di wilayahnya untuk diandalkan sebagai tulang Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbarui, dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks birokrasi, SDM akan berdampak terhadap perusahaan yang diharapkan mampu menuju good governance. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standard akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Wirawan dalam (Rahman et al., 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. (Rahman et al., 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kepemimpinan menjadi faktor penting di dalam perusahaan karena tanpa pemimpin yang bijaksana dan tegas maka tidak akan terwujud atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Pemimpin berperan penting untuk meninjau anggotanya agar mau bekerja sama didalam perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin 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 akan 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, 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 staff melalui diskusi aktif. Kedisiplinan dalam badan pemerintahan pendapatan daerah kota Bekasi yaitu pegawai masuk jam 07:30 pulang jam 16:00 apabila pegawai terlambat dari jam 07:30 maka akan dikenakan potongan dari situlah suatu bentuk kedisiplinan, apabila ada pegawai yang melanggar kerja akan diberikan sanksi dengan cara 3 teguran yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. Dalam tahun ini 2020 berjalan 11 bulan yaitu belum mencapai target karena adanya pegawai yang melanggar aturan yang sudah dijatuhkan hukuman disiplin. Perbedaan dahulu dan dimasa pandemi covid-19 yaitu perbedaannya sebelum memulai kerja pegawai selalu ada apel pagi dari semua kedinasaan. Sebagian itu sudah dimasukkan dalam sistem aplikasi 50% pegawai yang *WFH (Work From Home)* dan 50% *WFO (Work From Office)* dengan cara otomatis. Didalam badan pendapatan daerah kota Bekasi ada lagi yang namanya sistem sikerja apabila pegawai yang tidak mengisi suatu aplikasi sikerja akan otomatis akan dikenakan potongan tunjangannya. Sejauh ini belum pernah ada pegawai bentrok dengan atasan dan tidak ada pegawai yang resign gara gara tidak kuat dengan atasannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi yaitu gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Bawahan diberikan kelonggaran pengawasan, pemimpin cenderung memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi langsung, bawahan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, komunikasi dua arah, hubungan yang saling mempercayai dan menghormati antar para anggota.

Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Permasalahan yang timbul di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi adalah keterlambatan jam kerja dan seringnya pegawai yang izin pribadi saat jam kerja untuk keperluan pribadi, hal ini menyebabkan menurunnya kinerja kerja pegawai dan masih banyak kesalahan yang dilakukan pegawainya dalam bekerja, pekerjaan pegawai tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi juga mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan pegawai, bahwa dengan adanya kelonggaran pengawasan dan tidak mengawasi secara langsung mengakibatkan beberapa pegawai terkesan menyepelekan pekerjaan saat tidak ada atasan, dan pada kenyataannya yang terjadi dikantor baik atau tidaknya kinerja dilihat dari hubungan kedekatan antara pegawai dan atasan. Meskipun tidak semua atasan di kantor bersifat seperti itu, tetapi hal ini menyebabkan pegawai yang memang benar memiliki kinerja yang baik namun tidak begitu dikenal oleh atasan kurang mendapat apresiasi dan kesempatan untuk peluang karir yang lebih baik Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Meskipun Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi telah melakukan banyak perubahan namun kinerja pegawainya masih belum optimal.

Gaya Kepemimpinan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi cenderung lebih dengan cara mengikutsertakan sehingga akan memakan waktu yang sangat lama, dan akan sulit untuk mencapai suatu kesepakatan dalam pengambilan keputusan karena berbeda beda pendapat diperulakan adanya toleransi yang besar kepada ke dua belah pihak karena jihak tidak dapat menimbulkan kesalah pahaman. Untuk mencapai sebuah hasil. Namun didalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi juga Mengelola bawahannya dengan memberikan *punishment* dengan ketentuan yang diberlakukan..Tidak dapat dipungkiri, selain itu masih terdapat banyaknya permasalahan yang ada didalam Dinas Pendapatan Daerah

Kota Bekasi. Dilihat dari adanya beberapa karyawan bahkan pimpinan yang datang tidak tepat waktu,. Selain itu masih terdapat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas, dan pegawai atau pimpinan tidak menggunakan seragam atau atribut kedinasan sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintahan kota bekasi.

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik tentu merupakan suatu hal yang tidak mudah. Namun untuk mengatasi hal tersebut sebagai pemimpin dapat memberikan contoh dan arahan kepada pegawainya dengan menjelaskan peraturan-peraturan yang terdapat pada dinas pendapatan daerah kota Bekasi. Organisasi yang baik tentunya memerlukan Pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi untuk menghadapi tantangan yang ada pada lingkungan perusahaan yang semakin kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam waktu tertentu perlu adanya evaluasi untuk dapat tercapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diserahkan pemimpin kepada bawahannya dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA BEKASI”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan di dalam pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya

kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

3. Bagi Akademisi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.5 Batasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan skripsi ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan hanya mengarahkan penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi . Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya pada pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami penulisan ini, sistematika penulisan dilakukan dengan membagi pembahasan dalam lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Latar belakang masalah merupakan dasar pemikiran untuk melakukan penelitian ini. Sedangkan rumusan masalah merupakan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian mengungkapkan hasil yang dicapai melalui penelitian ini dan dapat dimanfaatkan oleh manajemen. Sistematika penulisan menjelaskan tentang uraian ringkas dari setiap bab dalam skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, ,tahapan penelitian,model konseptual,lokasi penelitian, populasi dan sampel , definisi operasional variable, teknik , jenis instrument yang digunakan dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil. Deskripsi objek penelitian membahas secara umum objek penelitian. Analisis data menitikberatkan pada hasil olahan data sesuai dengan alat dan teknik analisis yang digunakan. Interpretasi hasil menguraikan hasil analisis sesuai dengan teknik analisis yang digunakan, termasuk argumentasinya.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini terdiri dari dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan implikasi manjerial dari penelitian yang dilakukan.