

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

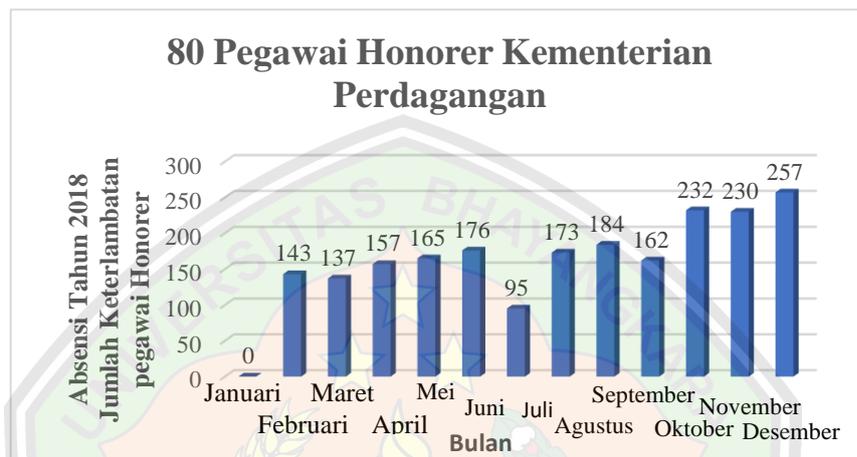
Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan penentu penting keberhasilannya. Peran sumber daya manusia bukanlah objek seperti mesin dan mode, melainkan subjek yang digerakkan dan dikendalikan oleh organisasi. Keahlian seorang pemimpin diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan, dan sejumlah langkah atau kondisi diperlukan untuk mencapainya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinannya.

Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kenyamanan lingkungan kerja pegawai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati aturan dan norma sosial suatu organisasi yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan/peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan berperan penting dalam menghasilkan kedisiplinan yang memungkinkan pegawai untuk mentaati dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai akan mengarah pada hasil kerja yang profesional, selain itu akan merubah dampak pada lingkungan kerja itu sendiri terhadap kepuasan kerja bagi para bawahan yang melaksanakan tugas-tugas yang telah diperintahkan oleh seorang pemimpin. Gaya pemimpin yang baik yaitu pemimpin dapat memberikan arahan terhadap perusahaan dan pengikutnya agar tercapai tujuan yang telah dibuat. Di sisi lain, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung berusaha lebih keras untuk bisa menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan masalah pribadi karena kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda, karena kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang, dan ada perbedaan individu.

Kementerian Perdagangan melakukan perdagangan dalam negeri dan luar negeri. Kemudian Kementerian perdagangan memiliki kepala yang bernama Sekretaris Jenderal dan membawahi eselon 2 salah satunya memiliki unit Biro Umum dan Layanan Pengadaan, pada unit ini memiliki jumlah staf kerja pada jabatan honorer sebanyak 80 pegawai pada tahun 2018, kemudian pada tahun 2019

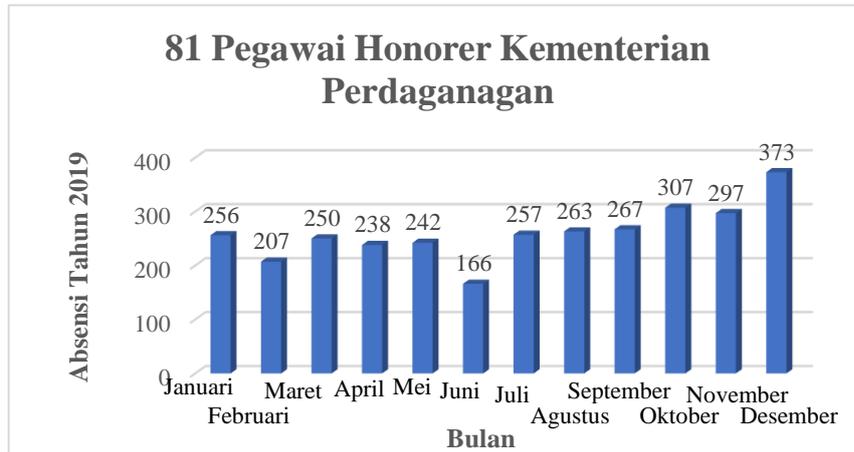
adanya peningkatan satu karyawan menjadi 81 pegawai dan pada tahun 2020 sebanyak 86 pegawai yang dimana sudah melakukan pergantian sebanyak 2 orang pemimpin selama 3 tahun mulai dari tahun 2018-2020 kedua pemimpin tersebut mempunyai kepemimpinan yang berbeda-beda permasalahan yang timbul pada disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh pada kepuasan kinerja karyawan, berikut ini data absensi pegawai kementerian perdagangan pada jabatan honorer sebagai berikut :



Gambar 1.1 Absensi Pegawai Honorer Kementerian Perdagangan Tahun 2018

Sumber Data : Absensi 2018 kementerian perdagangan

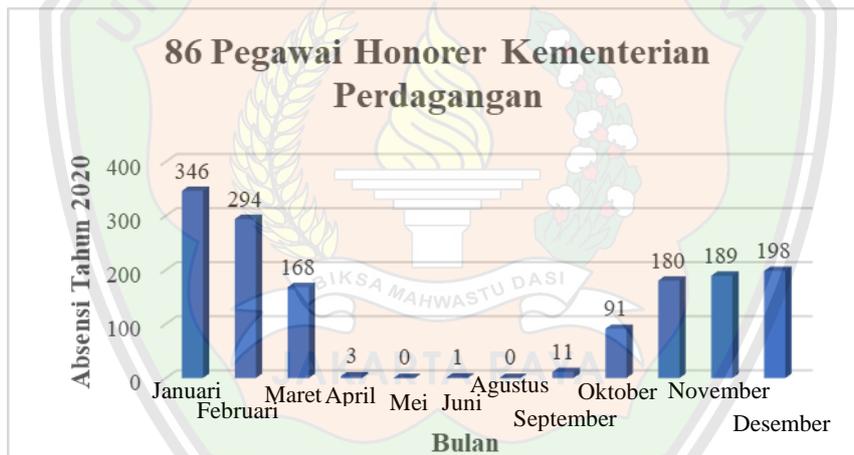
Dari data pada tahun 2018 diatas diketahui bahwa sebanyak 80 pegawai dimana absensi kehadiran masih dalam penggunaan manual hal ini dapat dilihat dari 80 pegawai honorer kementerian perdagangan memiliki tingkat jumlah absensi yang sangat tinggi sehingga mengakibatkan kepuasan kerja sangat rendah dan berdampak pada hasil yang diperoleh dari tiap pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya di unit biro umum dan layanan pengadaan.



Gambar 1.2 Absensi Pegawai Honorer Kementerian Perdagangan Tahun 2019

Sumber Data : Absensi 2019 kementerian perdagangan

Sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 81 pegawai honorer di kementerian perdagangan memiliki tingkat absensi yang sangat buruk hal ini mendorong pada lingkungan kerja yang semakin tidak kondusif pada tingkat absensi dan belum ada pembaruan dari absensi manual yang diberlakukan pada tahun 2019.



Gambar 1.3 Absensi Pegawai Honorer Kementerian Perdagangan Tahun 2020

Sumber Data : Absensi 2020 kementerian perdagangan

Perubahan absensi pada tahun 2020 tingkat absen yang dihasilkan sangat baik dimana sebanyak 5 bulan pada tahun 2020 sangat sedikit disiplin kerja yang diberikan pada pegawai honorer di kementerian perdagangan hal ini didorong pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baru memiliki gaya kepemimpinan yang sangat tegas serta lugas.

Dalam sebuah institusi atau perusahaan, seorang pemimpin menjadi faktor yang paling penting atau utama. Hal itu, dikarenakan elemen kepemimpinan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika

merencanakan, memberitahukan, mengevaluasi, dan menilai berbagai keputusan yang harus dibuat oleh pemimpin organisasi. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan sikap, gaya, dan perilaku seorang pemimpin yang berdampak besar bagi orang-orang yang dipimpinnya dan mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan ialah proses yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan individu atau kelompok demi tercapainya tujuan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi dalam memecahkan masalah dan perubahan baru. Menurut Yachya (2016), Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi perubahan positif dalam mereka yang mengikuti. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias, dan penuh semangat. Tidak hanya para pemimpin ini yang peduli dan terlibat dalam proses tersebut; mereka juga berfokus pada membantu setiap anggota kelompok berhasil juga.

Dengan kurangnya peran pimpinan yang menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberi pembinaan kepada pegawai dapat menurunkan tingkat kinerja dari pegawai. Kurangnya motivasi pegawai, sama halnya kurang disiplin dalam bekerja atau malas bekerja, juga dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga bisa memberikan pengaruh terhadap kenyamanan pegawai saat melaksanakan tugas.

Dengan tingkat absensi pegawai kementerian perdagangan yang tinggi, hal tersebut memperlihatkan bahwa di kementerian perdagangan bagian biro umum dan layanan pengadaan, tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Oleh karena itu, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa didukung oleh disiplin pegawai yang baik dan organisasi harus menegakkan disiplin. Menurut Hakim, Anhar, Sampurna (2020), Kesadaran disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati segala aturan dan sadar dari tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan menuruti/melakukan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan memaksa. Kemauan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Ini termasuk beberapa bentuk perhatian kepemimpinan kepada

karyawan. Lingkungan kerja yang sejuk dan nyaman telah sesuai dengan standar yang tepat untuk berkontribusi pada kenyamanan karyawan saat mereka melakukan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja non-fisik, termasuk keramahan sikap karyawan dan saling menghormati perbedaan pendapat, sangat penting dalam hal peningkatan kualitas pemikiran pegawai dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang berkelanjutan ini merupakan persyaratan wajib. Menurut Jain dan Kaur (2015), Konsep lingkungan kerja sebenarnya merupakan konsep yang komprehensif meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial yang menandai kondisi kerja. Lingkungan kerja memiliki efek positif dan negatif pada psikologis dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan penelitian dengan judul **“Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kementerian Perdagangan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa hal yang terkait pada penelitian ini. Adapun permasalahan tersebut seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin di kementerian perdagangan memiliki pengaruh yang sedikit melihat dari grafik absensi dari tahun 2018 hingga tahun 2020.
2. Tingkat disiplin absensi kerja di biro umum dan layanan pengadaan masih sangat tinggi.
3. Lingkungan kerja yang kurang memadai kepada para pegawai sangat mempengaruhi kualitas kerja.
4. Kepuasan kerja yang dihasilkan masih sangat rendah dan jauh dari visi serta misi pada lembaga kementerian perdagangan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dipaparkan diatas, dengan bergitu penulis merumuskan masalah seperti dibawah ini:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai biro umum dan layanan pengadaan.?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional pada biro umum dan layanan pengadaan.?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pegawai biro umum dan layanan pengadaan.?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan pada biro umum dan layanan pengadaan.?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pegawai biro umum dan layanan pengadaan.?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai biro umum dan layanan.?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai biro umum dan layanan pengadaan.?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang sudah penulis jelaskan diatas, berikut ini tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.
2. Mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional.
3. Mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.
4. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional.
5. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.

6. Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.
7. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dimana :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini bisa memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan sebagaimana diharapkan dapat menumbuhkan penelitian lain mengenai variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pembaca

Manfaat tulisan karya ilmiah bagi para pembaca adalah dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi untuk mempelajari dan mengeksplorasi lebih jauh bagaimana berbagai variabel terkait yang diteliti mempengaruhi kepuasan kerja.

Bagi Unit Biro Umum dan Layanan Pengadaan

Sebagai bahan acuan untuk mengembangkan sistem dalam proses pengolahan sumber daya manusia yang ada pada lingkungan biro umum dan layanan pengadaan agar lebih baik lagi dalam menjalankan segala aktivitas kegiatan dalam pekerjaannya.

1.6 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, masalah yang ada begitu luas sehingga perlu dipersempit masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, survei ini dibatasi pada variabel-variabel yang terkait dengan survei, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Biro Umum dan Layanan Pengadaan, serta pengadaan tenaga honorer di Kementerian Perdagangan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan penulisan sistematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan penjelasan mengenai literatur memuat landasan teori manajemen sumber daya manusia, penelitian terdahulu dan kerangka teoritik.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan penjelasan mengenai profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisikan penjelasan mengenai kesimpulan serta saran.

