

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Untuk mendapat kinerja optimal perusahaan dituntut untuk mampu kompetisi dan beradaptasi, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam kinerja pegawai bergantung pada pimpinan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kemajuan teknologi serta perkembangan ekonomi mendorong persaingan yang sangat ketat di segala bidang. tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh karenanya faktor manusia merupakan faktor yang paling penting karena berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada perilaku manusia itu sendiri yang melaksanakan tugasnya masing-masing dengan kinerja yang tinggi dan baik maka organisasi perusahaan mampu bertahan terhadap persaingan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang baik akan menentukan kemajuan suatu perusahaan, dalam hal ini meningkatnya kinerja dapat diperoleh dari seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mengatur dan mengarahkan setiap pegawainya untuk bekerja dengan baik. Menurut sumber dari Kepala Divisi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang telah diwawancarai oleh penulis.

Terjadi penurunan pencapaian surat perizinan yang tidak sesuai dengan target. Hal ini disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Dari hasil survei di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan pelayanan masyarakat dalam pembuatan surat perizinan seperti perizinan pembangunan masjid. Dari penelitian terdahulu bahwa kinerja yang ditinjau dari efektifitas dan efesiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil laporan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada tahun 2016-2017 mengalami naik turun. Hal ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Surat Perizinan

Tahun	Pencapaian Surat Perizinan											
	jan	feb	mar	apr	mei	jun	jul	agt	sep	okt	nov	des
2016	20	22	20	21	18	23	21	24	25	19	18	25
2017	19	20	19	20	17	19	16	20	18	13	15	20

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi

Pada tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2016 dibulan Januari pencapaian surat perizinan sebanyak 20 surat sedangkan tahun 2017 sebanyak 19 dan pada bulan Desember tahun 2016 sebanyak 25 sedangkan tahun 2017 sebanyak 20, dapat dilihat terjadinya penurunan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, sehingga banyaknya surat perizinan yang tidak tercapai dan tidak mencapai target yang ditentukan. Yaitu target yang di tentukan adalah 20 surat perizinan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan juni 2016 diketahui bahwa menurunnya kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik disebabkan oleh kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan pegawai yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor. Dimana dari total pegawai yang ada rata-rata setiap harinya ada 6%-7% pegawai yang datang terlambat dan dapat dilihat dalam ketepatan waktu mengumpulkan

laporan berikut ini data keterlambatan pengumpulan laporan dari pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Bekasi tahun 2016 :

tabel 1.1 Data keterlambatan pengumpulan laporan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik kota Bekasi tahun 2016 :

Tabel 1.2 Data Keterlambatan 2016

No	Bulan	Jumlah Laporan
1	Januari	-
2	Februari	-
3	Maret	1
4	April	-
5	Mei	2
6	Juni	-
7	Juli	-
8	Agustus	2
9	September	-
10	Oktober	1
11	November	1
12	Desember	1
Total		8

Sumber: Bagian Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

tabel 1.1 Data keterlambatan pengumpulan laporan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bekasi tahun 2017 :

Tabel 1.3 Data Keterlambatan 2017

No	Bulan	Jumlah Laporan
1	Januari	-
2	Februari	-
3	Maret	-
4	April	-
5	Mei	3
6	Juni	4
7	Juli	-
8	Agustus	3
9	September	-
10	Oktober	2
11	November	2
12	Desember	2
Total		16

Sumber: Bagian Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Ketidaktepatan waktu yang dilakukan dalam pengumpulan laporan ini tentunya mempengaruhi kinerja dari pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan dalam pelopornya, sehingga jika laporan tertunda pengumpulannya maka kegiatan selanjutnya akan tertunda dalam pelaksanaannya.

Selain kinerja kepemimpinan juga sangat berperan penting dalam perusahaan (Siagian, 2017:273) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya.

Selain kinerja dan kepemimpinan disiplin kerja pegawai juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Melayu dalam (Hasibuan, 2014:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, diketahui ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja hal ini terjadi kepemimpinan yang berjalan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dimana kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut sehingga berdampak pada ketidak efektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan pegawai kurang. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum memberikan contoh terhadap bawahannya, dan kurangnya Kepala Badan dalam memotivasi dan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi.

Masih ada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Divisi Kasubbid Kerukunan Beragama yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan pegawai lain, dan pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi dan juga kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin, sehingga pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh

banyak faktor. Beberapa pegawai mengeluhkan bagaimana cara pemimpin dalam memimpin Pegawai. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan instansi. Fungsi Kepala Badan tidak hanya membimbing dan untuk menunjang kinerja pegawai agar lebih baik, namun yang terpenting adalah bagaimana Kepala Badan mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana instansi akan dibawa, Kepala Badan juga sebagai penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia, Kepala Badan sebagai Mediator dimana dalam kehidupan organisasional selalu ada situasi konflik yang harus diatasi baik dalam organisasi dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang membawa pengaruh terhadap pola pikir pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik.

Beberapa permasalahan disiplin yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Semua instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

Ketidakhadiran pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mengalami kenaikan. hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang mengalami kenaikan setiap bulannya. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena

banyak pegawai yang izin untuk urusan keperluan keluarga dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tingginya ketidakhadiran pegawai ini menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja ditandai dengan adanya masalah – masalah, diantaranya:

1. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu.
2. Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pemimpin dan juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai keuntungan yang maksimum atau pencapaian organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya disiplin kerja pegawai yang baik serta adanya dukungan pemimpin yang kebijakannya mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Tabel 1.4

Absensi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tahun 2017

Bulan	Ketidak Hadiran	Pegawai Hadir	Jumlah Pegawai	Presntase Ketidak hadiran
Jan	10	90	100	10%
Feb	14	86	100	14%
Mar	17	83	100	17%

Sumber : Absensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Data diolah Berdasarkan hasil tabel 1.4 absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, masih terlalu banyak, diketahui pada bulan Jan yang mempunyai keterangan sakit sebanyak 2, keterangan alfa sebanyak 4 , dan keterangan izin sebanyak 4. Pada bulan Feb yang mempunyai keterangan sakit sebanyak 3, keterangan alfa sebanyak 5, dan keterangan izin sebanyak 2. Dan pada bulan Mar yang

mempunyai keterangan sakit sebanyak 3, keterangan alfa sebanyak 4, dan keterangan izin sebanyak 3. Dalam Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi ditambah dengan pegawai yang tidak datang tepat waktu, seperti standar jam kerja yang ditentukan dan pada saat jam kerja berlangsung masih ada pegawai yang tidak melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus di nilai dan ditingkatkan secara berkesenambungan. Peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan yang prima bagi masyarakat. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja bagi instansi, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dan melihat kendala yang dihadapi oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, dimana kendala tersebut menunjukkan kekurangan yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang di peroleh di harapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan penelitian ini akan menambah wawasan penulis dalam bidang praktek bisnis yang akan di hadapi setelah menyelesaikan studi dan terjun dalam bidang industri baik produk maupun jasa .

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Bagi Universitas

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya dan fakultas ekonomi pada khususnya jurusan manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian dengan memfokuskan penelitian pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada divisi Kasubbid Kerukunan Beragama”

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang : Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dalam Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang : Pengertian Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menurut para ahli, Pengertian Kinerja menurut para ahli, Kerangka Teoritikal, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang : Desain Penelitian, Tahapan Penelitian, model konseptual penelitian ,operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis Mengemukakan tentang Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, aplikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

