

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia organisasi sulit untuk mengembangkan misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang ada pada saat ini kurang memiliki kemampuan untuk mengendalikan serta mengoperasikan teknologi yang semakin canggih sehingga Sumber Daya Manusia yang ada tidak dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pegawai merupakan asset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang sesuai dengan keahliannya didalam organisasi, yaitu sebagai pengelola, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai petugas yang melayani masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat.

Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi. Kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan.

Kedisiplinan seorang pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja pegawai tersebut. Tanpa adanya disiplin sehingga kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya disiplin kerja dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Pegawai terlihat disiplin ketika pimpinan dari organisasi tersebut hanya ada di tempat, lain halnya ketika

pimpinan dari suatu organisasi tidak ada di tempat, pegawai pun bertindak tanpa memperhatikan aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan kepala kesatuan bangsa dan politik, diketahui ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di organisasi tersebut. Dari bulan Januari 2017 sampai Juni 2017 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai di Badan kesatuan bangsa dan politik, hal ini terjadi kepemimpinan yang berjalan di Badan kesatuan bangsa dan politik dimanakurangnya 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. pimpinan belum memberikan contoh terhadap bawahannya, dan kurangnya pemimpin dalam memotivasi dan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi.

Masih ada pegawai 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 pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana instansi akan dibawa.

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 yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi :

1. Pemimpin tidak menegur apabila ada pegawai tidak menaati peraturan yang berlaku di instansi.
2. Terdapat permasalahan komunikasi antara pemimpin dan bawahan.
3. Pemimpin jarang datang ketempat instansi tersebut

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 produktivitas, 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.

Pemimpin di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi selalu mendapatkan tugas dari Bapak Walikota Bekasi dalam merundingkan solusi dari permasalahan yang ada di Kota Bekasi. Beliau merupakan pejabat yang sangat dipercaya oleh Bapak Walikota Bekasi. Hal tersebut mengakibatkan beliau mengurangi waktunya untuk berada di instansi tersebut sehingga pegawai tidak terkontrol oleh Beliau.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja bagi instansi, maka 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 Kesbangpol 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?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai?

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
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

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 perbandingan 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 menemukan pembatasan masalah,dengan tujuan agar masalah ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan memfokuskan penelitian pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

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, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengolahan Data yang digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

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