

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan organisasi. Kondisi tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan pegawai yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisai. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja.

Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan kebutuhan dari para pegawai,

diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi didalam organisasi.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk pemerintahan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, serta tingkat kedisiplinan pegawai didalam organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Miftat Thoha (2008:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan organisasi mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain faktor gaya kepemimpinan, budaya didalam suatu organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi (*corporate culture*) yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Luthans dalam Syamsir Torang (2014:107), budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu dapat digabungkan dengan budaya organisasi yang bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik tingkat kedisiplinan seseorang pegawai maka dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang

telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat tumbuh baik salah satunya dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai, sehingga setiap pegawai sadar apa menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Bangka Tengah berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas, Kantor Kementerian Agama melaksanakan berbagai fungsi seperti :

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten Bangka Tengah.
- b. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- c. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan.
- d. Pembinaan kerukunan umat beragama.
- e. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- f. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.

- g. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kabupaten Bangka Tengah.

Kinerja pegawai yang dimiliki pemerintah memiliki penilaian setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat diharuskan untuk dapat bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, selain itu pegawai juga harus memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut ini tabel data pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel. I.1 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1	IV/b	1	-
2	IV/a	-	1
3	III/d	5	-
4	III/c	9	1
5	III/b	4	1
6	III/a	5	2
7	II/c	-	2
8	II/b	3	3
9	II/a	1	-
Jumlah		28	10

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 9 pangkat/golongan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka

Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 38 orang, yang diantaranya terdapat 28 orang laki-laki dan 10 orang perempuan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan, dengan tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Berikut ini data tingkat absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel. 1.2 Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah Bulan Oktober 2014 - Maret 2015.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Oktober	38	22	5	12	4	2,51
2	November	40	20	9	11	2	2,75
3	Desember	40	21	12	9	4	2,98
4	Januari	40	21	25	7	6	4,52
5	Februari	39	19	6	11	1	2,69
6	Maret	38	22	8	16	3	2,63

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan januari, dimana dari jumlah pegawai sebanyak 40 orang dengan hari kerja efektif selama 21 hari, tingkat absensi pegawai sebesar 4,52 %, pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 25 orang, izin sebanyak 7 orang dan alpa sebanyak 6 orang, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel I.3 Hasil Survei Awal terhadap Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah selalu memberikan motivasi dalam bekerja kepada bawahan ?	Ya : 6 Ragu-ragu : 3 Tidak : 6	Ya : 40 % Ragu-ragu : 20 % Tidak : 40 %
2	Apakah pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah dapat menerima kritikan atau saran yang disampaikan oleh bawahan dengan baik ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 4 Tidak : 9	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 26,66 % Tidak : 60 %
3	Apakah rasa kebersamaan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah terjalin dengan baik ?	Ya : 4 Ragu-ragu : 3 Tidak : 8	Ya : 26,66 % Ragu-ragu : 20 % Tidak : 53,33 %
4	Apakah budaya saling tolong menolong dalam bekerja telah dijalankan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 6 Tidak : 6	Ya : 20 % Ragu-ragu : 40 % Tidak : 40 %
5	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah dapat dipahami oleh seluruh pegawai ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 2 Tidak : 8	Ya : 33,33 % Ragu-ragu : 13,33 % Tidak : 53,33 %
6	Apakah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku ?	Ya : 1 Ragu-ragu : 10 Tidak : 4	Ya : 6,66 % Ragu-ragu : 66,66 % Tidak : 26,66 %

Sumber: data diolah peneliti 2015

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah?

4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah yang berlangsung mulai dari tanggal 7 april 2015 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu instansi pemerintah Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi.

3. **Manfaat Kebijakan**

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah Kementerian Agama Kabupaten maupun Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi gaya kepemimpinan, definisi budaya organisasi, definisi disiplin kerja, definisi kinerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel,

populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.