

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bagi instansi pemerintah, karyawan selaku SDM tergolong faktor yang krusial guna membuat usaha kian maju yakni terkait ketetapan tujuannya yang diinginkan, juga termasuk faktor pokok yang menggerakkan seluruh kegiatan bagi kelangsungan hidupnya suatu instansi pemerintah.

Kebutuhan, keinginan karyawan secara individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam manajemen pemerintahan. Rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan salah satu faktor yang menjadi perhatian seluruh instansi pemerintah, sebab kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat berdampak pada kuantitas dan kualitas instansi pemerintah. Penyebab akan kinerja karyawan yang rendah yakni karena rendahnya dorongan motivasi yang datang kepadanya. Bentuknya motivasi bagi karyawan yang datang dari instansi pemerintah misalnya lewat pemberian tugas yang sesuai dan tepat serta membuat disiplin dan karir berkembang dengan jelas.

Dampak positif yang diperoleh instansi pemerintah dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, manajemen pemerintahan harus mampu memperhatikan perilaku karyawan pada setiap organisasi guna bisa meraih tujuannya secara maksimal. Oleh karena itu kepemimpinan adalah faktor yang menentukan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan pemimpin dapat mengarahkan bawahan dengan harapan tujuan yang dikehendaki tersebut bisa dicapai. Seseorang pemimpin dapat berdampak pada berhasilnya instansi

pemerintah bisa mengerjakan tuags yang diberikan kepadanya secara benar, suksesnya prestasi yang diperoleh karyawan dapat terpengaruh dari atasannya.

Faktor lainnya yang juga bisa berdampak pada kinerja yakni faktor disiplin kerja. Oleh sebab itu karyawan diharapkan dapat mematuhi seluruh peraturan yang telah ditentukan instansi pemerintah tidak terkecuali untuk bawahan maupun pemimpin terkait. Misalkan pemimpin dapat taat peraturan yang diberlakukan instansi pemerintahan, akan diikuti oleh bawahannya. Dengan demikian disiplin kerja penting agar dilaksankana pemimpin dan bawahan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik sesuai harapan pemerintah.

Terjalinya kinerja karyawan secara baik memerlukan didorong oleh motivasi dan disiplin kerja dari pemimpin maupun bawahan untuk meraih hasil terbaik. Dengan demikian dikatakan baik instansi pemerintah jika karyawan dapat mengerjakan tugasnya sebaik mungkin sebab didorong pemimpin lewat motivasi.

Fenomena yang muncul terkait disiplin kerja, di Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya, para pemimpin sudah menjalankan usaha menangani kedisiplin an cukup ketat dan menyebabkan sejumlah sanksi apabila dijumpai kesalahan di di Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya, akan tetapi hal ini masih saja terdapat kesadaran yang kurang dari karyawan terkait kepatuhannya pada peraturan yang ada. Hal terbukti dari data tingkat kedisiplinan pegawai memakai indikator menurut ketepatan waktu keahiran karyawan ke tempat, yang disajikan yakni:

**Tabel 1.1**  
**Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan**  
**Waktu Hadir Karyawan Pada Tahun 2018-2019**

No	Kategori	2018	2019
1	Total Karyawan Tetap	102	102
	Terlambat	35	41
	Tepat Waktu	67	61
	Persentase Disiplin Karyawan Tetap	66%	60%
2	Total Karyawan Honorer	256	256
	Terlambat	58	65
	Tepat Waktu	198	191
	Persentase Disiplin Karyawan Honorer	77%	75%

Sumber: Primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya, 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwasannya tingkatan disiplin menurut waktu hadir karyawan Primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya pada tahun 2018 - 2019 menurun dengan cukup signifikan, penyebabnya yakni kesadaran karyawan yang kurang guna membuat penegakan kedisiplinan, oleh karenanya kinerja karyawan pun berkurang, untuk diperlaku peranan dari Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya terkait pemberian sanksi untuk karyawan yang tidak hadir sejalan waktunya, sebab melalui kedisiplinan dapat membuat kinerja meningkat.

Latar belakang diatas mendasari untuk dapat diambil pernyataan bahwa ada kontribusi yang dapat menjelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan, hal ini yang menarik untuk melakukan penelitian terkaitada atau tidak pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah secara bersamaan variabel bebas gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerjaberpengaruh bermakna pada variabel dependen kinerja karyawan ?
2. Apakah secara individu variabel bebas gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memberi pengaruh bermakna pada variabel terikat kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk perumusan permasalahannya, penelitian ini membawa tujuan guna :

1. Mengetahui serta menganalisis secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja memberi pengaruh bermakna pada variabel kinerja karyawan.
2. Mengetahui serta menganalisis secara parsial variabel independen gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja memberi pengaruh bermakna pada variabel kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitiannya ini mengungkap kontribusi yakni :

1. Manfaat Teoritis  
Dapat digunakan sebagai bahan untuk mengembangkan dan menerapkan teoriterkaitvariabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya, selain itu dapat menambah informasiterkaitkonsistensi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.

## 2. Manfaat Praktis

Dapat memberi informasi serta masukan perusahaan saat menentukan sikap permasalahan tenaga kerja yang mencakup variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja pengaruhnya pada kinerja serta memberikan pengetahuan yang akan meningkatnya kerja karyawan agar mencapai tujuan dan harapan dari instansi tersebut.

## 3. Manfaat Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat melengkapi bahan informasi terkait penelitian yang akan datang yaitu menambah khasanah akademik, sehingga berguna demi mengembangkan pengetahuan, khususnya pada bidang SDM antara lain variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja yang ada pada Primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya.