

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu bangsa memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan maju ataupun tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain, begitu pula sebaliknya. Personil yakni sumber daya terpenting bagi suatu organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena betapapun hebatnya suatu organisasi, tidak akan ada gunanya tanpa karyawan untuk mengatur, memanfaatkan, dan memelihara fasilitasnya. Kapabilitas badan tersebut untuk mencapai tujuannya menunjukkan efektivitas dan efisiensinya. Kinerja dan produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh seberapa berhasil mereka melakukan tugasnya.

Berdasarkan (Darsono, 2011), organisasi yakni suatu lokasi ataupun setting dimana individu-individu berinteraksi untuk mencapai tujuannya. Setiap tindakan dan sikap organisasi berdampak pada kapabilitasnya untuk mencapai tujuannya. Organisasi pada umumnya berusaha untuk mengaktualisasikan visi mereka dan memenuhi tujuan mereka dengan memaksimalkan efisiensi sumber daya mereka saat ini. Elemen penentu terbesar dalam mencapai kinerja optimal yakni komponen SDM.

Sumber daya manusia dan cara pengelolaannya harus dioptimalkan oleh setiap entitas pemerintah. Manajemen sumber daya manusia terkait erat dengan karyawan, yang dituntut untuk bekerja dengan kapabilitas terbaik mereka untuk membantu organisasi pemerintah mencapai tujuan mereka. Karyawan yakni aset organisasi yang paling berharga dan memainkan peran strategis dalam operasinya selaku pemikir, perencana, dan pengontrol. Karyawan harus termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pentingnya pekerja di perusahaan, mereka harus lebih memperhatikan tugas yang mereka lakukan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Situasi saat ini yakni adanya pandangan yang kurang baik terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Hal ini tentu saja disebabkan karena terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, dimana masih terjadi tindakan indisipliner pegawai yang sering terlambat masuk kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kinerja yang menurun ditahun 2019.

Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian PANRB atas pelaksanaan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo tahun 2019, mendapat kategori BB (Sangat Baik), meskipun memenuhi target RPJMD kategori BB (Sangat Baik), dan mengalami penurunan kinerja dari tahun sebelumnya, dimana skor SAKIP Kabupaten Sidoarjo masuk dalam kategori A (Memuaskan).

Tabel 1.1
Nilai SAKIP Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Indikator Kinerja	Baseline	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Target
Sasaran	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2021
Nilai SAKIP Kabupaten	B	B	B	B	BB	BB	A	BB	BB	A	A

Sumber : Pemkab Sidoarjo (2021)

Hasil tabel di atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diperkenalkan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo selaku bagian dari manajemen kinerja sektor publik. Dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 nilai SAKIP di Kabupaten Sidoarjo yaitu 80,04 dengan kategori A (Memuaskan) namun pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 77,26 dengan kategori BB (Baik Sekali). Hal tersebut diduga karena terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Kinerja pegawai yang belum mencapai puncaknya dalam menyelesaikan program kerja tersebut tentunya menunjukkan adanya persoalan di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Kebahagiaan kerja yakni salah satu dari banyak aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Berdasarkan (Rivai, 2010), kepuasan kerja parsial besar merupakan pengalaman pribadi. Berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap individu memiliki tingkat pemenuhan yang bervariasi. Semakin besar kesenangan dengan aktivitas, semakin baik evaluasi aktivitas yang dirasakan sesuai dengan preferensi individu. Dengan kata lain, kepuasan yakni penilaian perasaan seseorang tentang kebahagiaan ataupun kesedihan, kesenangan ataupun ketidakpuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan harus dimaksimalkan agar dapat meningkatkan semangat kerja, pengabdian,

kecintaan, dan kedisiplinan karyawan. Kepuasan kerja berdasarkan (Hasibuan, 2012) yakni sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini. Kepuasan kerja dapat ditemukan di tempat kerja, di luar pekerjaan, ataupun campuran keduanya.

Kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dinilai kurang optimal, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hal ini mungkin terlihat dalam hal ikatan sosial, baik dengan rekan kerja maupun dengan hubungan yang kurang bersahabat diantara atasan dan bawahan. Pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya selaku akibat dari keadaan kerja seperti itu. Kepuasan kerja karyawan harus setinggi-tingginya agar disiplin kerja tetap terjaga.

Selain kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni disiplin kerja. Pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ditemukan perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai yang dapat mempengaruhi rendahnya capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Perilaku indisipliner tersebut seperti keterlambatan kehadiran dan jam pulang kerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, dan juga terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Terkait dengan disiplin kerja, berikut ini yakni tabel mengenai presentase keterlambatan pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo :

Tabel 1.2
Persentase Keterlambatan Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Bulan	Total Pegawai	Total Keterlambatan (Orang)	Persentase (%)
Januari	196	14	7,14%
Februari	196	13	6,63%
Maret	196	12	6,12%
April	196	6	3%
Mei	196	8	4%
Juni	196	6	3%
Juli	196	6	3%
Agustus	196	13	6,6%
September	196	8	4%
Oktober	196	11	5,6%
November	196	14	7,1%
Rata-Rata		10	5,1%

Sumber : Pemkab Sidoarjo (2021)

Pada tabel 1.2 di atas mengenai persentase keterlambatan pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo periode Januari-November 2019 menunjukkan bahwa rata-rata total keterlambatan pegawai yaitu sejumlah 10 orang dengan rata-rata persentase sejumlah 5,1%.

Selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan selaku kapabilitas seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja dengan sukses untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Berikut ini yakni tabel mengenai target dan realisasi membangun sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang profesional :

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Membangun SDM Aparatur Pemkab Sidoarjo

TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Membangun SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang profesional	Indeks Profesionalisme ASN	N/A	84,90	76	86,57	78	86,57	78	71,53

Sumber : Pemkab Sidoarjo (2021)

Tabel 1.4
Indeks Profesionalisme ASN di Pemkab Sidoarjo

NILAI RATA-RATA DARI INDEKS VARIABEL KOEFISIENNYA				INDEKS PROFESIONALITAS PEGAWAI
KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	INDISCIPLINER	
13.05	31.52	25.23	5	71,53

Sumber : Pemkab Sidoarjo (2021)

Terkait dengan data di atas, (1) 91-100 (Sangat Tinggi), (2) 81-90 (Tinggi), (3) 71-80 (Sedang), (4) 61-70 (Rendah), dan (5) 60 ke bawah yakni Klasifikasi tingkat profesionalisme ASN (Sangat Rendah). Berdasarkan tabel 1.2 di atas, target tahun 2019 yakni 78, namun realisasinya hanya 71,53, menunjukkan bahwa target tersebut tidak tercapai. Sementara itu, selakumana terlihat pada tabel 1.4 di atas, profesionalisme aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo berada pada kisaran sedang, masih jauh dari target nasional (76) dan target RPJMD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019 (78). (tercapai 89 persen dari target). Ada penurunan pencapaian jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Hal ini diduga karena kurang maksimalnya kepemimpinan dari atasan dan minimnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Berdasarkan pendapat dari para pegawai di lingkungan Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, Kepemimpinan tampaknya gagal, terutama dalam hal menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para pekerjanya. lebih jauh lagi, masalahnya menjadi lebih rumit dengan metode di mana kekuasaan didelegasikan dari atas, yang terkadang tidak tepat.

Gaya kepemimpinan yang tepat bagi bawahan akan berdampak signifikan terhadap kinerjanya, terutama dalam hal kepuasan kerja, sehingga karyawan/bawahan merasa lebih nyaman, terlindungi, dan cukup dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika dapat berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan organisasi melalui kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan dengan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penganalisaan ilmiah yang berjudul, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, peneliti merumuskan masalah selaku berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh kepada Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo?
2. Apa Disiplin Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo?
3. Apa Kepemimpinan memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo?

4. Apa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Masalah

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
2. Mengidentifikasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
3. Mengidentifikasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
4. Menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penganalisaan

1.4.1 Bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

1. Selaku masukan bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
2. Dapat membantu Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dalam menyelesaikan masalah kinerja pegawai..

3. Dapat mengetahui seberapa besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan

1. Dapat dikutip oleh penulis lain yang melakukan penganalisaan tentang dampak kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berkontribusi untuk kemajuan ilmu pengetahuan di jurusan manajemen ataupun melakukan penganalisaan untuk penganalisaan yang akan datang dapat membantu menyempurnakan dan menyempurnakan kekurangan penganalisaan.

1.4.3 Bagi Peneliti

1. Memenuhi syarat untuk program gelar Sarjana Ekonomi Studi Manajemen.
2. Selaku langkah menuju transfer informasi yang diperoleh di perguruan tinggi berupa teori-teori ke dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dialih fungsikan dalam setting yang sebenarnya.
3. Memberikan perspektif dan informasi baru kepada penulis tentang dampak ataupun pengaruh kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.