

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sistem kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama. Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, dan salah satu peluang penting organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dalam menghadapi perubahan baik internal maupun eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia juga menentukan kualitas organisasi di masa depan. Menurut Stephen P. Robbins, organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan mempunyai batas-batas yang jelas serta bergerak melintasi waktu berdasarkan indikator tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk mewujudkan tujuan organisasi (V. K. et. a. Dewi, 2021), dan efisiensi menjadi faktor pendorong pegawai dapat bekerja dengan baik dan menciptakan tujuan bersama dalam organisasi.

Sumber daya manusia suatu organisasi harus seimbang dan seimbang agar organisasi dapat berfungsi secara maksimal. Dalam organisasi negara yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah pegawai negeri sipil, yang sering juga disebut pegawai negeri sipil. Setiap pegawai harus bekerja secara maksimal agar visi dan misi pemerintah daerah dapat berjalan lancar dan memajukan pembangunan daerah. Menurut George R. Terry (Slahanti, M., & Setyowati, 2022), pengertian kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang atau seorang pemimpin dengan pengaruh orang lain sehingga mereka bersedia bekerja secara sadar sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tugas kepemimpinan ini dapat berhubungan langsung dengan situasi sosial dan kehidupan dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan tipe ini efektif apabila pemimpinnya mempunyai kepribadian yang baik dan mendukung kemajuan organisasi. Dengan didukung kepemimpinan organisasi yang baik dan tepat, maka dengan sendirinya para pegawai akan berupaya untuk

mengembangkan keterampilan dan kemampuan pribadinya untuk masa depan, yang dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan. Organisasi yang mampu mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada atasannya (manajemen) (Adinugraha, H., & Sartika, 2019). Maka peran manajer sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai di daerahnya. Suatu organisasi yang berhasil mencapai tujuannya, memenuhi tanggung jawabnya, dan memenuhi visi dan misinya bergantung pada pemimpinnya..

Disiplin pegawai merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi disiplin pegawai dapat menjadikan organisasi mencapai tujuan yang baik. Anggota yang disiplin dan mengikuti aturan, mengikuti segala norma dan peraturan dalam organisasi, maka dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Hardiansyah, Nasution & Matondang, 2019). Menurut (Sutrisno, 2009:92) dalam (Hardiansyah, Nasution & Matondang, 2019) bahwa “disiplin adalah sikap yang ada dalam diri pegawai untuk menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang membuatnya dengan sukarela mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan”. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mengikuti standar atau aturan yang berlaku (Arifah, 2022). Organisasi memiliki kebijakan internal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang berfungsi secara optimal didorong oleh disiplin. Disiplin dalam bekerja berperan penting dalam memahami tanggung jawab pekerjaan Anda. Disiplin kerja sudah tertanam dalam diri setiap pegawai, sehingga menuntut pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku. Aturan sangat diperlukan untuk membimbing dan memberi nasihat kepada karyawan dalam menciptakan peraturan dan ketentuan yang baik di perusahaan. Sebagai bagian integral dari tugas negara, kedudukan sentral sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi organisasi negara yang melaksanakan tugas publik, karena tugas umum organisasi negara adalah penyelenggaraan pelayanan negara sebagai bagian penting dari pelayanan publik. Jika organisasi sektor publik dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, maka mereka akan mendapatkan keuntungan yang sangat besar. Dengan

meningkatkan disiplin kerja, pekerjaan lebih cepat selesai, kerugian, ketidakhadiran, dan turnover berkurang. (Simamora, 2006: 610) juga mendefinisikan (Hardiansyah dkk., 2019) “disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan penegakan hukum secara teratur, dan hal itu menunjukkan tingkat keseriusan kelompok kerja dalam organisasi..

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, keinginan dan nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan jangka panjang yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer dalam suatu perusahaan (Fahmi dalam (Sukmawati, S., Basalamah, J., 2019)). Menurut Sutrisno (Jufrizen, J., & Lubis, 2020), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi atau norma (keyakinan) yang telah lama ada dan disepakati serta dianut oleh para anggota. Organisasi sebagai pemimpin perilaku dan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Agar suatu organisasi dapat melahirkan pegawai yang jujur, diperlukan pedoman berupa budaya organisasi. Budaya organisasi diartikan sebagai pemahaman umum seluruh anggota organisasi. Menurut Sutrisno (Jufrizen, J., & Lubis, 2020), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi atau norma (keyakinan) yang telah lama ada dan disepakati serta dianut oleh para anggota. Organisasi sebagai pemimpin perilaku dan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi.

Kinerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. (Wibowo, 2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Efisiensi tidak dapat terwujud dalam suatu organisasi atau perusahaan jika tidak ada kepemimpinan atau manajemen yang baik yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Efisiensi merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan aktivitas kerja, pemenuhan tugas, dimana ungkapan tugas berasal dari mempertimbangkan aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai (Irfani, 2015). Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, yang mempunyai hasil

kualitatif dan kuantitatif sedemikian rupa sehingga dapat diterapkan untuk mencapai hasil kerja dalam organisasi dan perusahaan.

Kelurahan merupakan suatu lembaga pemerintahan dimana kelurahan menjadi basis dalam mewujudkan masyarakat berkembang. Masa desentralisasi berpengaruh positif terhadap pemerataan dan pembangunan daerah. Selain pelaksanaan dan perencanaan program pembangunan, pejabat daerah juga berperan sebagai pegawai negeri sipil yang mengurus urusan pemerintahan dan kependudukan daerah. Oleh karena itu, daerah yang berdaya guna, berfungsi dan bertanggung jawab merupakan salah satu faktor terciptanya daerah yang baik melalui hasil kerja para pegawai daerah. Lembaga pelayanan publik daerah harus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat guna meningkatkan citra dan efisiensi negara dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Para pejabat memerlukan suatu kesatuan arahan dan jabatan yang dapat dijadikan sebagai indikator arah atau acuan dalam pelaksanaan tugasnya secara terpadu, baik bidang administratif maupun operasional, pada seluruh departemen kerja. Setiap orang mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda dan kualifikasi yang lemah, serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menjadi penghambat produktivitas kerja. Dan permasalahan yang muncul berdampak pada kinerja pegawai sub-regional.

Maka dari itu, saat ini sangat penting untuk meningkatkan manajemen, kedisiplinan dan budaya organisasi para pegawai karena sangat penting bagi kinerja para pegawai. Oleh karena itu, evaluator ingin membuktikan bahwa prinsip manajemen pegawai, kedisiplinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi.

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai
Penilaian Kinerja Pegawai dan Sarana Umum
Kelurahan Gandaria Utara

NO	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kuantitas Kerja	100%	80%	95%	81%

Lanjutan tabel 1.1

2	Ketepatan Waktu	100%	85%	90%	83%
3	Inisiatif	100%	82%	85%	79%
4	Kemampuan	100%	85%	90%	86%
5	Komunikasi	100%	86%	95%	85%
	Jumlah	100%	85%	90%	82%

(Sumber data Kelurahan Gandaria Utara)

Dari tabel 1.1, pencapaian kegiatan kinerja pegawai di atas bahwa terjadi penurunan presentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2020 memiliki nilai presentase sebesar 85%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan presentase sebesar 90%, pada tahun 2022 mengalami penurunan presentase sebesar 82% . Perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Kantor Kelurahan Gandaria Utara. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja pegawai pegawai merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Utara ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Utara ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Gandaria Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Gandaria Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Gandaria Utara

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penulis, akademisi, masyarakat umum dan khususnya kepada:

1. Penulis
 - a. Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.
 - c. Sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana di bidang Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan untuk mampu memperluas atau menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan mahasiswa khususnya mahasiswa Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Hasil riset ini sangat bermanfaat untuk kantor kelurahan karena dengan adanya riset ini Kantor Kelurahan Gandaria Utara mendapatkan informasi tentang pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi,

terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga poin tersebut sangat penting dalam memajukan sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca / Masyarakat Umum

- 1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.
- 2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang sama.
- 3) Sebagai bahan dalam mengembangkan kesejahteraan masyarakat dalam meningkatkan sumber daya manusia di kelurahan.
- 4) Sebagai gambaran terhadap pemecahan suatu permasalahan yang sedang dihadapi

