

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya manusia (SDM) tentunya mempunyai peran yang sangat penting seperti yang diketahui bahwa kinerja perusahaan atau organisasi dipengaruhi dengan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan hal yang tentunya diinginkan pencapaiannya oleh setiap perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu perlu untuk diketahui bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja menurut Dessler (1992:46) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerja yang ditetapkan.

Untuk dapat tercapainya tujuan organisasi yang baik dimasa yang akan datang maka sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk diperhatikan. Oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang mempunyai potensi untuk dapat mengarahkan karyawannya. Perusahaan atau organisasi merasa diuntungkan jika karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari Pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari keahliannya menggerakkan orang lain untuk tujuan organisasi kedepannya.

Menurut Moeheriono (2012:382) gaya kepemimpinan merupakan sesuatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang

tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala sesuatu yang menjadi tujuan organisasi. Oleh sebab itu Hal pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut (Fahmi, 2013) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Sebagai pemimpin tentunya dapat mempengaruhi karyawannya dengan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik itu kebutuhan individu, kelompok maupun kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama. Sedangkan (Hapid & Sunarwan, 2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan ialah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi, dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dimana menurut Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan

karyawan menaati semua peraturan. Salah satu permasalahan pokok dalam organisasi ialah bagaimana menerapkan kedisiplinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bagaimana orang-orang dapat bekerja sama, mengikuti perintah-perintah yang baik setuju maupun tidak setuju, patuh terhadap atasan dan sebagainya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik tentu merupakan suatu hal yang tidak mudah. Namun untuk mengatasi hal tersebut sebagai pemimpin dapat memberikan contoh dan arahan kepada karyawannya dengan menjelaskan peraturan-peraturan yang terdapat pada perusahaan.

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Belu. Dimana Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang dibentuk berdasarkan keputusan presiden Nomor 86 Tahun 1998 tentang struktur dan tata kerja Badan Pusat Statistik. Lembaga ini berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden yang mempunyai tugas dan fungsi membantu presiden dalam rangka penyelenggaraan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerja sama serta mengembangkan dan membina statistik dasar dengan peraturan yang berlaku.

Di BPS kegiatan kondisional periodenya pendek (kurang dari 1 tahun) dan membutuhkan tenaga yang lebih banyak (sensus dan survei berskala besar) pengolahan data yang harus cepat, tepat dan akurat, karena waktu yang diberikan hanya satu atau dua bulan. Pegawai harus bisa membagi waktu antara pekerjaan rutin, kondisional, pengolahan data, verifikasi lapangan dan pembuatan publikasi. Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik, kondisi organisasi dan sikap kerja yang mendukung sehingga target waktu dan cakupan pekerjaan dapat

dilaksanakan. Dalam menyikapi tuntutan dan tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh BPS maka dibutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang handal dan didukung oleh pimpinan yang akan memunculkan kemampuan karyawan secara maksimal, yaitu pimpinan yang dapat memacu tumbuhnya inovasi dan berpandang jauh kedepan, mampu mensinergikan berbagai unit kerja dan sumber daya yang ada serta menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam operasional BPS diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik dan peraturan pemerintah Republik Indonesia tentang penyelenggaraan statistik. Kedua peraturan tersebut memberikan tugas dan fungsi serta peran Badan Pusat Statistik sebagai institusi yang menyelenggarakan penyediaan data, penyusunan rencana, penyusunan bijaksana, penetapan sistem informasi dan penyelenggaraan statistik dasar merupakan kebutuhan sebagai dasar perencanaan pembangunan.

Berdasarkan fungsi dan peran BPS tersebut mengisyaratkan BPS harus mampu menyajikan data dan informasi statistik yang dapat dipercaya, relevan, dan tepat waktu melalui proses kerja yang sistematis, Oleh karena itu BPS mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaruan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi.

Tujuan reformasi birokrasi untuk membangun profil dan perilaku aparatu BPS yang profesional, integritas dan amanah dalam memberikan pelayanan atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Proses reformasi birokrasi yang sementara berjalan di BPS menuntut adanya kesiapan SDM. Penilaian karyawan

akan dilakukan berbasis kinerja, serta kinerja berbasis output. Pegawai BPS harus menerapkan nilai-nilai inti (core value) yaitu profesional, integritas dan amanah.

BPS telah melaksanakan program yang disebut dengan rencana aksi manajemen perubahan, salah satu kegiatannya adalah meliputi visi dan kepemimpinan. Demi terwujudnya pegawai BPS yang profesional, integritas dan amanah dibutuhkan suatu kedisiplinan kerja yang bisa mendorong pegawainya untuk bekerja lebih giat dan penuh semangat agar dapat menghasilkan data tepat waktu, akurat sesuai dengan harapan organisasi. Karenanya dibutuhkan kesiapan unsur aparatu BPS dan lini paling bawah hingga ke pimpinan puncak untuk menghadapi perubahan tersebut.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997, BPS sebagai penyelenggaraan statistik dasar akan melaksanakan sensus dan kegiatan yang bersifat sensus (cakupan nasional), maka selain kegiatan rutin juga terdapat kegiatan yang sifatnya kondisional. Setiap bidang bahkan seksi akan mempunyai target dan pekerjaan yang berbeda, mingguan, bulanan, triwulan, empat bulan, semesteran dan tahunan. Oleh sebab itu dalam instansi pemerintah terutama jajaran Badan Pusat Statistik, masalah kinerja pegawai menjadi sangat penting, hal ini mengingat ruang lingkup operasi kegiatan instansi pemerintah tersebut megemban misi nasional bagi bangsa indonesia, yaitu memberikan data atau informasi sebagai bahan perencanaan pembangunan semua sektor. Oleh karena itu para pegawai di Badan Pusat Statistik Atambua, Kabupaten Belu diharapkan memiliki kinerja yang memadai untuk mencapai misi tersebut.

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan dan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu

**Tabel 1. Rekapitulasi Absen Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu
Dari Bulan Januari – Desember 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi %
				S	I	A			
Januari	36	31	1116	3	2	0	5	1111	2%
Februari	36	29	1044	0	0	4	4	1040	3%
Maret	36	31	1116	5	2	0	7	1109	2%
April	36	30	1080	4	9	0	13	1067	2%
Mei	36	31	1116	2	10	1	13	1103	2%
Juni	36	30	1080	3	5	0	8	1072	2%
Juli	36	31	1116	2	8	1	11	1105	3%
Agustus	36	31	1116	2	6	2	10	1106	3%
September	36	30	1080	4	7	3	14	1066	3%
Oktober	36	31	806	0	10	0	10	796	2%
November	36	30	1080	4	9	0	21	1059	2%
Desember	36	31	1116	3	9	0	12	1104	2%

Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu

Berdasarkan data yang dipaparkan dalam tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan dan pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu diatas dapat diketahui bahwa terdapat 36 pegawai. Di Badan pusat statistik memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya demokratik yaitu dimana seorang pemimpin yang selalu siap mendengar kritik dan saran dari para pegawai untuk

mencapai suatu tujuan dalam kemajuan perusahaan. Disini juga para pegawai dilatih untuk selalu taat pada aturan kerja dengan datang tepat pada waktu

Penelitian-penelitian terdahulu sebelumnya pernah dilakukan oleh Yhonanda Harsono (2021) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakra lestari sejahtera. Dari hasil peneitian yang dilakukan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian disarankan bagi pimpinan harus dengan kerendahan hati mau mendengarkan masukan yang konstruktif dari bawahan agar komunikasi kerja dibangun lebih baik lagi serta mampu menerima kritikan dari bawahan agar pimpinan dapat memperbaiki komunikasi dengan bawahan. Selain itu untuk variabel disiplin kerja diharapkan bagi perusahaan sebaiknya lebih tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan agar semua karyawan merasa mendapatkan keadilan serta tidak memandang posisi karyawan yang bilamana karyawan tersebut melanggar peraturan diperusahaan. Sedangkan Variabel kinerja karyawan sebaiknya pimpinan memberikan instruksi atau arahan yang jelas kepada karyawan atas tugas baru yang diberikan agar dapat tersampaikan dengan jelas oleh karyawan. Dan sebaiknya karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan jobdesknya.

Selanjutnya penelitian terdahulu dilakukan oleh Wardha Firdailla (2021) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu

saran yang diberikan untuk Cv. Bintang Tex Indonesia yaitu dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya misscommunication. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami. Perusahaan belum mengupayakan karyawan dalam menghindari konflik yang ada. Untuk itu perusahaan harus dapat membuka forum antara atasan dengan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kekerabatan antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan bawahan. Selain itu juga untuk membina komunikasi antar karyawan dapat terjalin. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakan diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Belu**.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu ?
- b) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademik

- a) Dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b) Sebagai bahan informasi bagi pembaca atau peneliti yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah referensi

Untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi lembaga dan pihak yang berkepentingan didalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.