

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah lembaga selalu memiliki pemimpin dan beberapa pegawai yang mempunyai aturan tertentu untuk dijalankan selama jam kerja berlaku. Aturan tersebut harus dijalankan untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu lembaga atau organisasi yang dihasilkan dalam satu periode waktu (Wijoyo & Sari, 2024). Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik pada seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap tingginya pencapaian dari Perusahaan tersebut. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Dibalik sebuah kinerja karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Kasmir, (2016) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kinerja karyawan juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rismawati & Saluy, (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pada seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti halnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Organisasi harus memprioritaskan kepemimpinan yang efektif serta menumbuhkan budaya kerja yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi

karena dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berdampak pada psikologis dari karyawannya dan nantinya akan berdampak pada kinerja yang dimiliki karyawannya (Manalu & Thamrin, 2024). Gaya Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan juga bisa terdapat pada karyawan suatu organisasi. Menurut Hutapea & Nurianna Thoha, (2008) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dengan demikian, adanya gaya kepemimpinan yang tepat merupakan suatu hal yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain adanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang dilakukan karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi perusahaan, terutama digunakan untuk mengarahkan karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan profesional secara perorangan maupun secara kelompok (Sinambela & Almilia, 2018). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan organisasi yang ditetapkan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas suatu organisasi dibentuk tentu memiliki tujuannya masing – masing dan dalam mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan (Arianty & Ariska, (2023) menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga, dalam disiplin kerja di dukung oleh penelitian dari Wijaya dan Suryawan & Salsabilla, (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, seluruh organisasi sudah seharusnya memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, termasuk instansi

pemerintah, yaitu dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Batu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kota Batu atau biasa disingkat dengan “BKPSDM” merupakan dinas yang berfungsi sebagai penyelenggara pemerintah daerah dalam mengurus bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Tugas dari BKPSDM sendiri antara lain sebagai berikut, melaksanakan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, menyusun kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dan mengevaluasi serta melakukan pengawasan terhadap kinerja kepegawain dan pengembangan sumberdaya manusia di daerah pemertintahan Kota Batu. Dengan demikian, BKPSDM yang merupakan dinas yang mengurus kepegawain dan sumber daya manusia seharusnya menjadi contoh di lingkup internal pegawai pada BKPSDM pemerintah Kota Batu.

Berdasarkan observasi awal pada dinas BKPSDM Kota Batu, jumlah karyawan yang bekerja sejumlah 45 karyawan dan pada pelaksanaan beberapa karyawan pada bagian pengarsipan data tidak menyimpan berkas sesuai tempatnya sehingga susah untuk dicari ketika dibutuhkan. Selain itu juga karyawan mengeluhkan mendapatkan pekerjaan yang memiliki kuantitas banyak, tetapi waktu yang dibutuhkan harus segera sehingga banyak karyawan yang melakukan *overtime* dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal lain yang terlihat pada BPKSDM pemerintah Kota Batu adalah banyak divisi melakukan kunjungan luar daerah dengan secara keseluruhan sehingga ketika ditinggalkan beberapa pekerjaan terbengkalai dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pada bagian kedisiplinan karyawan BKPSDM Kota Batu berdasarkan data sekunder berupa hasil rekapan kehadiran karyawan dalam satu bulan, terlihat dari total pegawai sebanyak 45 orang hanya terdapat 15 orang secara konsisten satu bulan yang tepat hadir sebelum Pukul 07.00, waktu jam kerja masuk, sisanya karyawan hadir di atas jam kerja masuk. Selain itu juga, pada waktu istirahat selesai terlihat beberapa pegawai yang masih duduk santai di kantin area BKPSDM.

Kepemimpinan BKPSDM dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab dalam menjamin tugas dan fungsi dari BKPSDM sudah sesuai

berjalan dengan tujuannya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, kepala dinas BKPSDM melakukan rapat internal minimal satu kali dalam sepekan untuk menanyakan kebarlangsungan kinerja pegawai. Selain itu juga, setiap hari jumat kepala dinas menerapkan kebijakan jalan santai untuk seluruh karyawan BKPSDM dengan tujuan mengakrabkan antar karyawan di lingkungan BKPSDM pemerintah Kota Batu. Temuan awal mengenai kepemimpinan Kepala Dinas BKPSDM dirasa oleh beberapa pegawai gaya atau sikap yang dilakukan hanya sebatas *ceremonial* saja sehingga terkesan kaku antara pimpinan dan pegawai BKPSDM Kota Batu, hal ini dikarenakan kepala dinas membuat kegiatan dirasa instruktif dari atas, tetapi tidak secara alamiah membangun emosional antar pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Suryawan & Salsabilla, (2022) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi et al., (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Lisa et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini masih relevan untuk diteliti dan penting untuk dilakukan.

Berdasarkan fenomena di atas dan penjelasan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan yang didorong oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di BKPSDM kota Batu, terlebih BKPSDM merupakan dinas yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kota batu dan idealnya harus menjadi contoh bagi dinas lain. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Batu?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di BKPSDM Kota Batu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua antara praktis dan teoritis.

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk lebih memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Batu dan hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan dalam organisasi.

2. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan teoritis, penelitian ini dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang

hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

