

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya¹.

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan². Untuk memajukan perekonomian Indonesia diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja dapat mempercepat pemulihan perekonomian dan memperkuat landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan untuk modal pembangunannya. Suksesnya proses

¹ Dwi wahyu wijayanti, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Daya anugerah semesta semarang, th 2012, hlm 1

² Periyadi, Firdaus dan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten murung raya provinsi kalimantan tengah, jurnal, 2018, hal 127

pembangunan mempunyai korelasi positif dengan efektifitas dan kualitas sumber daya manusia.

Ketenagakerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan masyarakat Indonesia, karena menjadi salah satu cara untuk menghidupi dirinya dari hasil bekerja. Dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dapat diartikan bahwa negara memberikan hak kepada warganya untuk mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang layak³.

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya disini kaitannya dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu Instansi, karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan itu sendiri.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah,

³ Fadlillah, Muhamad Fajrin (2018) *Peran Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Serang)*. Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.2018

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim, merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah⁴.

Visi yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim tahun 2013-2018 adalah “Terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif dan kompetitif di Kabupaten Muara Enim tahun 2018” dan untuk mencapai visi tersebut, maka misi yang dijalankan antara lain yaitu:

1. Meningkatkan dan mengembangkan usaha produktivitas tenaga kerja mandiri sektor informal
2. Meningkatkan potensi ketenagakerjaan yang produktif dan kompetitif

Adapun capaian kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Dinas Ketenagakerjaan yaitu⁵ :

1. Pelayanan pelatihan kerja
2. Pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Pelayanan kepesertaan Jamsostek

⁴ Laporan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab.Muara Enim 2018

⁵ Ibid

Table 1.1

Data jumlah karyawan Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim

NO	Unit Kerja Di Bidang	JUMLAH	
		PNS	TKS
1	Kepala Dinas Ketenagakerjaan	1	-
2	Sekretariat	8	15
3	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	7	1
4	Peningkatan kesempatan kerja	4	3
5	Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	7	2
6	Peningkatan pengembangan wilayah transmigrasi	2	1
7	UPTD BLK	10	-
Jumlah		39	22
Total		61	

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi 2 perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan⁶. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik. kinerja suatu

⁶ Rensius Febriyandi, Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung,2016,Hlm 1 dan 2

organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau tidak sehat⁷.

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawan cukup baik dan tidak mengecewakan⁸.

Menurut Wahjosumidjo Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta perilaku pemimpin itu sendiri.

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan mencuri waktu kerja untuk

⁷ arief chaidir abdillah, farid wajdi, pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai, jurnal ekonomi manajemen sumber daya vol. 12, no. 1, juni 2011

⁸ Oki Prasetyo Aji, Sri Suryoko dan Agung Budiarmo, Jurnal ilmu administrasi bisnis, pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Masscom graphy semarang,2013,hlm2

melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sehingga karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan⁹.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan, untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antar pegawai dan organisasi perusahaan harus memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai¹⁰.

Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan Instansi memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Namun dalam perjalanannya suatu Instansi pastilah mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar instansi. Pegawai merupakan bagian penting dari suatu instansi, namun dilain pihak ada beberapa faktor yang dapat menghambat atau bahkan

⁹ Rona Tanjung , Muhammad Zulhardi, Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service, 2019

¹⁰ Veronika Selviati, Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan Dppkad Kota Tanjungpinang

mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri antara lain faktor kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya Begitu juga yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan.

Peneliti mendapat hasil dari wawancara bahwa ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja dan terlambat mengikuti apel setiap pagi. Pada bulan Januari – Agustus 2019 tercatat 301 orang yang terlambat mengikuti apel dan keterlambatan paling lama pada jam 08:50:00¹¹, Kemudian ada pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan lain misalnya pergi keluar atas dasar keperluan pribadi pada jam kerja. Ada pegawai yang hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan apabila pimpinan tiba-tiba hadir di ruang kerja maka pegawai seolah-olah sangat sibuk. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan pegawai ini akan berdampak pada kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim, karena dapat mempengaruhi kualitas atau banyaknya pekerjaan yg terselesaikan dan kualitas dari hasil pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang ada tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Ketenagakerjaan Muara

¹¹ Data absensi Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatra selatan Januari- Agustus 2019

Enim Sumatera Selatan, hal ini diperkuat dengan adanya research gap dari 3 variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.2

***Research Gap* Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
<i>Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Kepemimpinan berpengaruh terhadap <i>Kinerja karyawan</i>	Slamet Riyadi (2011) Rona Tanjung Dan Muhammad Zulhardi (2019) Sabdo Teguh Prakoso(2016)
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap <i>Kinerja karyawan</i>	Anak Agung Wiranataa (2011) <i>Christilia O. Posuma</i> (2013) Utari (2015)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020*

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Slamet Riyadi (2011)¹², Rona Tanjung Dan Muhammad Zulhardi (2019), Sabdo Teguh Prakoso (2016)¹³, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Wiranataa (2011), *Christilia O. Posuma*(2013), Utari (2015)¹⁴, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹² Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Universitas 17 Agustus 1945: Jurnal

¹³ Sabdo Teguh Prakoso, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Kph Kedu Utara*, Yogyakarta:Skripsi.2016

¹⁴ Utari, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri)*, Naska Publikasi, 2015

Tabel 1.3

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
<i>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<i>Disiplin Kerja</i> berpengaruh terhadap <i>Kinerja karyawan</i>	Heny sidanti (2015) Rona Tanjung dan Muhammad Zulhardi (2019) Erma Safitri (2013)
	<i>Disiplin Kerja</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Kinerja karyawan</i>	Utari (2015) Agung Stiawan (2013) Mara Prasetia (2017)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020*

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti Heny sidanti (2015)¹⁵, Rona Tanjung Dan Muhammad Zulhardi (2019), Erma Safitri (2013)¹⁶, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015)¹⁷, Agung Stiawan (2013)¹⁸ Mara Prasetia (2017)¹⁹ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

¹⁵ Heny Sidanti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, 2015

¹⁶ Erma Safitri , Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja, Jurnal, 2013

¹⁷ Utari, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri), Naska Publikasi, 2015

¹⁸ Agung setiawan, *pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*, surabaya : jurnal . 2013

¹⁹ Mara Prasetia , Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Studi Empiris Pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center Tahun 2017), Skripsi, 2017

Tabel 1.4

***Research Gap* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
<i>Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<i>Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan</i>	Muhammad Dzulkifli (2013) Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) Catur Okta Viani (2015)
	<i>Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan</i>	Windy Aprilia Murty (2012) Selamet Riyadi (2011) Riga Putra Kurniawan (2016)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020*

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhammad Dzulkifli (2013)²⁰ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), Catur Okta Viani (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012)²¹ Selamet Riyadi (2011)²², Riga Putra Kurniawan (2016)²³, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

²⁰ Muhammad Dzulkifli, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan, Skripsi, 2013

²¹ Windy Aprilia Murty, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, Surabaya: Artikel. 2012

²² Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Universitas 17 Agustus 1945: Jurnal

²³ Riga Putra Kurniawan, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan Rsup Dr. Sardjo Di Yogyakarta), Skripsi, (2016)

Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diteliti adalah:

- 1) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?
- 2) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?
- 3) Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan?
- 4) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan?
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat yaitu antara lain:

1. Bagi Akademis : Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan
2. Bagi Peneliti Selanjutnya : Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada masa yang akan datang.
3. Bagi Penulis : Suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh dari bangku kuliah, kemudian memperluas wawasan penulis tentang loyalitas pelanggan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN : Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain ialah pendahuluan atau latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab berisi tentang jenis penelitian metode penelitian, objek, jenis dan sumber, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN : Bab berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP : Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.