

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya diharuskan mampu memanfaatkan aspek-aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yaitu pegawai yang menjadi penggerak aktivitas organisasi dan merupakan aspek utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Maka dari itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menunjang keberlangsungn suatu organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan atau pegawai yang mampu bekerjasama dengan organisasi serta bekerja dengan baik maka dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik yang berdampak pada kemajuan suatu organisasi. Selain itu, keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat diketahui dari kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi, maka kinerja pegawai merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan.

Menurut Mangkunegara dalam (Widodo, 2015) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) sehingga dapat diartikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai

adalah hal yang perlu diperhatikan pihak manajemen sumber daya manusia karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja serta pengembangan karier, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai.

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggungjawab yang tinggi pula terhadap atasan. Menurut Vera dan Wahyuddin dalam (Farida dan Hartono, 2016). Seorang pemimpin dalam sebuah instansi pemerintahan mempunyai kendali mengatur organisasinya dan mengatur bawahannya untuk bekerja dengan baik. Maka dari itu peningkatan kinerja pegawai berkaitan erat dengan kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga pegawai akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahfiroh, 2020) bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kemampuan dan upaya seorang pemimpin dalam memimpin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Disiplin kerja dalam suatu instansi pemerintahan diperlukan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih terarah dan terpeliharanya tata tertib pada organisasi. Menurut (Singodimedjo, 2002) Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Salah satu metode untuk memelihara keteraturan tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Dengan demikian para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran yang maksimal untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka pegawai akan bekerja lebih giat, sehingga akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumalasari, 2018), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seorang pegawai juga akan dihadapkan pada pengembangan karier yang nantinya juga akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Ekaningrum dalam (Widodo, 2015) Karier adalah semua jabatan (pekerjaan) yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dapat disimpulkan karier merupakan serangkaian pekerjaan yang dicapai individu dalam periode waktu tertentu yang berkaitan dengan tingkah laku individu dan motivasi. Menurut (Widodo, 2015) Pengembangan karier

adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang Pendidikan.

Umumnya tujuan dari pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karier yang tersedia dalam perusahaan saat ini dan masa mendatang. Perlakuan yang adil dalam berkarier dan memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan kariernya akan membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Putri, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab kepada Bupati dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangannya yaitu bidang tenaga kerja, maka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, mampu mewujudkan visi misi pemerintahan serta melayani masyarakat dengan baik. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor : 72 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Ponorogo, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dan juga merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di

bidang tenaga kerja. Dengan fungsi sebagai Penyelenggaraan kebijaksanaan ketenagakerjaan dibidang penempatan dan perluasan kerja, dibidang pelatihan dan produktivits kerja, dibidang hubungn industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh bahwa sebelum adanya pandemi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo tergolong belum maksimal. Kinerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja tersebut sudah ditetapkan pada peraturan daerah namun kenyataan disana pekerjaan tidak mencapai target yang ditetapkan. Kinerja pegawai aktif jika ada suatu permasalahan yang bersangkutan dengan sosial ketenagakerjaan dan transmigrasi di luar kota, jika tidak ada maka akan pasif. Ditambah masa pandemi seperti saat ini menjadikan masalah yang ada menjadi meningkat, dimana dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena keterbatasan aktivitas dalam bekerja serta juga akan mempengaruhi terbatasnya interaksi dengan masyarakat yang akan mempengaruhi pelayanan yang kurang maksimal.

Beberapa kemungkinan yang dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo diantaranya dalam sebuah kepemimpinan. Selain pemimpin yang adil dan berani masih terdapat banyak kelebihan yang akan disukai oleh para pegawainya. Seorang pemimpin yang dapat memposisikan dirinya sebagai pemimpin adalah tidak hanya sekedar memberikan perintah tetapi harus bisa memposisikan dirinya dilapangan. Dengan begitu akan membuat pegawai senang jika pemimpin

tersebut bisa mengayomi dan memotivasi serta memberikan arahan serta dukungan terhadap seluruh pegawainya. Hal tersebutlah yang perlu dipertahankan dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, penerapan mengenai disiplin kerja pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo sudah baik namun masih perlu ditingkatkan. Sistem presensi pegawai yang digunakan merupakan presensi online berupa aplikasi pada smartphone, meskipun sudah diterapkannya sistem presensi online kedisiplinan pegawai masih belum terlaksana secara signifikan. Dimana terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Fenomena lainnya juga terdapat pada pengembangan karier pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo, berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai yang dilakukan terdapat beberapa syarat untuk pengembangan karier antara lain seperti lama masa waktu bekerja yang telah ditentukan untuk setiap tingkatan jabatan. Namun, pengembangan karier pegawai yang diterapkannya kurang berjalan dengan baik. Proses yang diperlukan dalam pengembangan karier untuk kenaikan jabatan seorang pegawai membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, ditemukannya permasalahan lain bahwa kurangnya informasi mengenai jenjang pengembangan karier yang ada. Hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja sehingga akan menyebabkan kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo ?
3. Apakah Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo ?
4. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, terarah dan mendalam mengingat permasalahan yang ada begitu luas, sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah. Pada penelitian ini Batasan masalah terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menyangkut permasalahan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja. Peneliti membatasi responden yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo
3. Untuk mengetahui Pengembangan Karier secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo
4. Untuk mengetahui Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pengembangan Karier secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menyelesaikan tugas akhir dan memberikan manfaat serta menambah wawasan dalam pengaplikasian teori MSDM terutama yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna menyusun strategi pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.”

4. Bagi Akademis

“Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah koleksi akademik tentang pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.