

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor keberadaan manusia menjadi komponen penting disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Menurut Heryana. A. dalam (Indrawaty et al., 2024) Fungsi organisasi adalah sebagai wadah untuk bekerja sama, membentuk perilaku organisasi dan membentuk budaya organisasi, sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Segala Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan digerakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota lembaga. Lembaga sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pokok dalam lembaga. Supaya aktivitas manajemen berjalan baik, lembaga harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola lembaga seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relapan untuk perusahaan karena kinerja merupakan pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi dan manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu (putra) dalam (Legawa, 2024). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan

meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh bagi kemajuan lembaga untuk memaksimalkan pekerjaan di lembaga tersebut. oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius untuk mencapai tujuan lembaga pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan oleh lembaga, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka pemaksimalan pekerjaan akan optimal. Keberhasilan kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif serta melakukan peran dan fungsinya dan ini semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu lembaga.

Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan juga, diantaranya yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mengejar prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian dalam pekerjaan sehingga kurang patuh pada aturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan nya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang yang bisa dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. ini semua merupakan sebab kinerja karyawan dalam bekerja menurun. Faktor – faktor yang bisa digunakan agar kinerja karyawan meningkat diantaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Menurut

(Batubara,2020) dalam (Isabella et al., 2024) Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Kartono, dalam (Isabella et al., 2024). dari semua teori diatas dapat ambil garis besar bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang berperilaku atau berkarakter untuk mempengaruhi sikap orang yang ada dibawahnya yang menjadikan pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan juga merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu lembaga sangat menjadi pengaruh dalam dalam mencapai keberhasilan lembaga. Gaya kepemimpinan yang tepat juga bisa mendorong karyawan agar berprestasi.

Menurut Fathoni 2020 disiplin kerja merupakan fungsi yang paling penting, karena ketika kinerja karyawan semakin meningkat, maka semakin tinggi juga prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Kurangnya disiplin yang baik membuat perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal.(Hamarto, 2022). Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Hamali, dalam (Rahayu & Dahlia, 2023). Dari semua teori diatas bahwa disiplin kerja adalah modal pokok kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan

norma norma sosial yang berlaku dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. disiplin kerja merupakan bagian dari penciptaan karyawan yang professional sehingga menjadi teladan bagi Masyarakat.

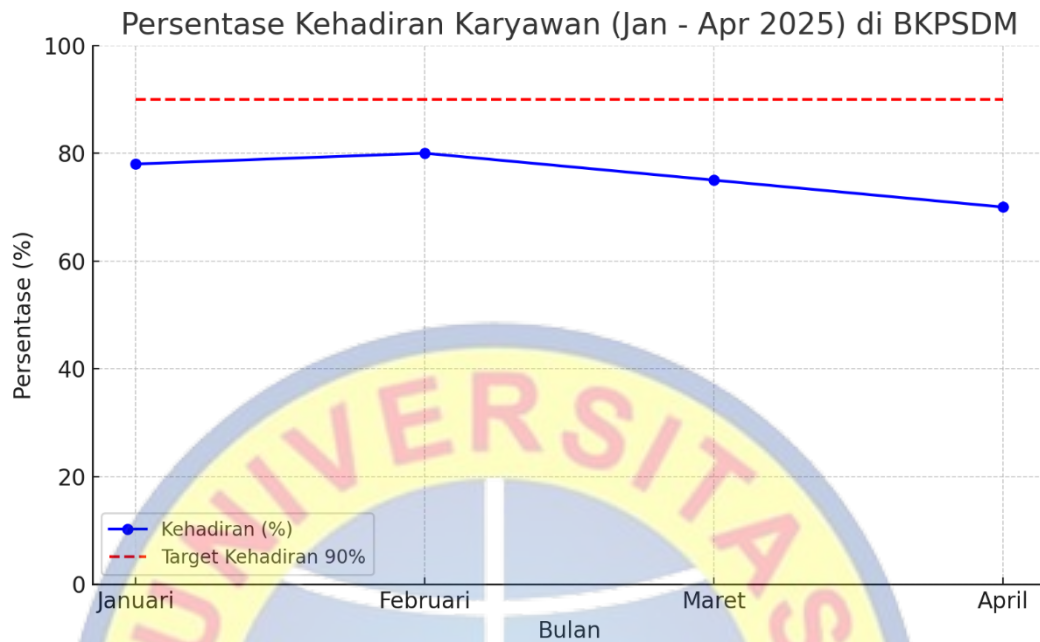
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati dalam mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah. BKPSDM dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) awalnya bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Kemudian, nama BKD berubah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPPD). Akhirnya, nama BKPPD berubah menjadi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran beralamat di jalan raya cigugur dusun babakan Desa Parigi Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat Kode Pos 46393.

Dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten pangandaran adalah peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang pedoman pembentukan organisasi perangkat daerah .yang telah ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 tahun 2016 tentang kedudukan,tugas,fungsi susunan organisasi dan tata kerja organisasi perangkat daerah kabupaten pangandaran. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas pokok melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangadaran bertugas membantu bupati dalam mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga tonggak utama yang harus dimiliki BKPSDM harus bisa mengelola sumberdaya manusia yang harus dimulai dari BKPSDM nya itu sendiri, namun ada beberapa masalah-masalah yang ditemukan yang menyangkut gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja.

Peneliti melakukan observasi dilapangan menemukan masalah yang saat ini ada di BKPSDM, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan dan masih ditemukan juga karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan saat jam kerja berlangsung masih ditemukan karyawan yang mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai prosedur dan petunjuk kerja, dan masih ditemukan nya pimpinan yang masuk kantor tidak sesuai jam kerja. dan kurang nya hubungan baik antara kepala bidang terhadap karyawan sehingga penyelesain pekerjaan lambat dan tidak ditangani dengan baik, yang dapat mengakibatkan kinerja BKPSDM dan kinerja karyawan menurun. Berikut lampiran Persentase Kehadiran karyawan (jan – apr 2025) di BKPSDM Pangadaran



Gambar 1. 1 Persentase Kehadiran Karyawan

Sumber : Diolah peneliti 2025

Berdasarkan data presensi diatas banyak pegawai yang hadirnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditargetkan yaitu 90% karena kehadiran pada bulan januari 78% , bulan Februari 80% , bulan maret 75% dan bulan april hanya 70% . Maka dari itu peneliti mengagap bahwa ini menjadi problematika yang perlu dilakukan penelitian terhadap masalah tersebut. Untuk melihat lebih lanjut lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti telah melakukan pra survey dengan cara menyebarkan quisioner kepada 16 respoden survey ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia (BKPSDM) Pangandaran. berikut sajian pra survey yang menggambarkan kondisi kinerja karyawan di BKPSDM

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Anda merasa mengerjakan tugas sesuai standar	2	12,5%	14	87,5%
2	Anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan tanpa kesalahan	6	37,5%	10	62,5%
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	7	43,8%	9	56,3%
Total rata -rata		36,33%		63,67%	

Sumber :Diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil rekap pra survey dengan jumlah responden 16 orang karyawan BKPSDM Pangandaran, mengenai kinerja karyawan BKPSDM Pangandaran menunjukkan rata-rata jawaban “Tidak” pada pernyataan mengerjakan tugas sesuai standar yang menunjukkan paling besar tidak nya 87,5%, disebabkan oleh tugas yang menumpuk dan sudah tenggat waktu karena kurangnya kedisiplinan pada kinerja karyawan, dan hal ini perlu di perbaiki.

Gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Pratama 2022 dalam (Afianty & Rosdiana, 2023) Gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin, yang digunakan dalam upaya memengaruhi kinerja pegawainya. Maka peneliti melakukan pra survey kepada 16 responden untuk mendukung bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Pimpinan BKPSDM memperhatikan karyawan	3	17,6%	13	82,4%
2	Pimpinan BKPSDM memberikan support dalam melaksanakan kerja	5	31,3%	11	68,8%
3	Pimpinan BKPSDM memberikan contoh yang baik	3	17,6%	13	82,4%
Total rata -rata		25%		75%	

Sumber : Diolah peneliti 2025

Hasil dari pra survey yang dilakukan kepada 16 orang mengenai gaya kepemimpinan, rata rata jawaban menunjukan tidak dan pada pernyataan pimpinan BKPSDM memeperhatikan karyawan & Pimpinan BKPSDM memberikan contoh yang baik menunjukan paling besar tidaknya yaitu 82,4% ini di sebabkan pimpinan BKPSDM kurang disiplin dan kurangnya memperhatikan karyawan dan memberikan contoh , dan hal ini perlu di disadari dan tingkatkan.

Disiplin kerja di BKPSDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kinerja Menurut Fathoni 2020 disiplin kerja merupakan fungsi yang paling penting, karena ketika kinerja karyawan semakin meningkat, maka semakin tinggi juga prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Kurangnya disiplin yang baik membuat perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal (Hamarto, 2022). Kedisiplinan yang harus ada dalam suatu organisasi yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kualitas pekerjaan. Maka peneliti melakukan pra survey kepada 16 orang responden untuk mendukung gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan masuk jam kerja tepat waktu	2	12,5%	14	87,5%
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas (<i>job description</i>) masing masing	6	37,5%	10	62,5%
3	Karyawan rajin masuk kerja dan selalu memberitahu terlebih dahulu jika absen bekerja	6	37,5%	10	62,5%
Total rata -rata		35%		65%	

Sumber diolah peneliti, 2025

Hasil dari pra survey yang dilakukan kepada 16 orang mengenai disiplin kerja hampir rata rata menjawab “tidak” dan pada pernyataan karyawan masuk jam kerja tepat waktu menunjukan paling besar tidaknya yaitu 87,5% ini disebabkan tidak adanya hukuman atau sanksi ketika mereka telat masuk kerja dan kurangnya teguran dari pimpinan. Maka hal ini perlu di tingkatkan dan di buat aturan agar kedisiplinan meningkat dan kinerja karyawan maksimal.

Bila sebuah Lembaga tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tidak menerapkan disiplin kerja pada karyawan, Lembaga bukan saja kehilangan karyawan yang handal dan berkemampuan tetapi akan menurunnya kinerja Lembaga. jika hal ini tidak diperhatikan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) maka tidak akan mampu memaksimalkan tujuan karena perilaku negatif dari karyawan dalam pemaksimalan kerja dikarenakan kurang baiknya kondisi fisik dan psikologis.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten pangandaran.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, sebagai acuan penelitian ini peneliti mengidentifikasikan permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran
2. Rendahnya Gaya Kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
4. Rendahnya Pengerjaan tugas sesuai standart.
5. Kurangnya perhatian pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
6. Kurangnya contoh baik dari pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
7. Kurangnya ketepatan waktu masuk kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut ;

1. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

2. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini, adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang di butuhkan untuk penyusunan tugas ahir, serta untuk mengkaji Bagaimana

pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKPSDM Pangandaran, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi untuk mendapat gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas sangga Buana .

1.5.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis:

1. Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kinerja karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran
3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran
4. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran.

1.6. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi Manfaat secara Teoritis dan Praktis Bagi Peneliti Dan Akademi sebagai berikut

1.6.1. Kegunaan teoritis

Hasil Penelitian ini Diharapkan dapat Bermanfaat Bagi Pengembangan ilmu Pengetahuan Bidang Manajemen, khusus nya di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

1.6.2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini berharap Bisa digunakan sebagai bahan masukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran mengenai Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini daharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan seputar Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan dan menjadi sarana untuk mempraktekan teori teori selama kuliah.

b. Bagi akademik

Hasil Penelitian dapat dijadikan Referensi dan Informasi Pengembangan Penelitian Bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber daya manusia.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1. Lokasi Peneitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pangandaran yang beralamat di jalan raya cigugur dusun babakan desa Parigi kecamatan Parigi kabupaten pangandaran, jawa barat kode pos 46393

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada semester genap Tahun ajaran 2024 /2025 .

Dimulai Dari Bulan Februari 2025 sampai Bulan juli 2025 dengan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Bulan Penelitian					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Perizinan Penelitian						
3	Penyusunan BAB I						
4	Penyusunan BAB II, BAB III						
5	Sidang UP						
6	Pengolahan Data						
	Penyusunan BAB IV BAB V Lampiran dan Abstrak						
7							
8	Sidang Akhir						